



**Carmen Villman ja Tanja Väisänen**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan  
ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK), diakoniatyö  
Opinnäytetyö, 2022

# **”TYÖNOHJAUS AUTTAA JAKSAMAAN HENKI- SESTI RASKASTA TYÖTÄ”**

**Etsivää nuorisotyötä tekevien kokemuksia työnohjauksesta**

---

## TIIVISTELMÄ

Carmen Villman ja Tanja Väisänen

”Työnohjaus auttaa jaksamaan henkisesti raskasta työtä” – Stadin etsivien kokemuksia työnohjauksesta

51 sivua ja 3 liitettä

Kevät 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan tutkinto

Sosionomi (AMK), diakoniatyö

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää etsivää nuorisotyötä tekevien, Helsingin kaupungin nuorisotoimessa työskentelevien Stadin etsivien kokemuksia saamastaan työnohjauksesta. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka tarkoituksena oli tutkia työnohjauksen ja työhyvinvoinnin suhdetta toisiinsa. Tutkimuksessa tuotettiin myös lisää tietoa spirituaalisuudesta omana ilmiönään työhyvinvoinnin kontekstissa.

Aineisto kerättiin sähköisellä Webropol-työkalun kyselyllä tammi- ja helmikuussa 2022. Puolistrukturoituun kyselyyn vastasi työyksikön yhdeksän työntekijää. Analyysi pohjautui aineistolähtöiseen analyysiin, jossa materiaali teemoiteltiin käsitteiden avulla. Tietoa voidaan jatkossa hyödyntää arvioitaessa työnohjauksen tarvetta ja perustellessa sen vaatimaa rahoitusta.

Kyselystä ilmeni, että työnohjaus oli edistänyt etsivää nuorisotyötä tekevien työhyvinvointia covid-19 pandemian aikana. Työnohjausta oli tarjolla kerran kuussa. Pandemiasta johtuvien rajoitusten vuoksi työntekijöillä oli etänä toteuttavaa työnohjausta. Toteuttamistapaa kritisoitiin tutkimuksen vastauksissa, sillä työntekijöiden mukaan se ei mahdollistanut tarpeeksi syvällistä keskustelua. Tämän tutkimuksen mukaan erityisen hyödylliseksi koettiin ryhmämuotoinen työnohjaus, joka mahdollisti oman työn reflektoinnin sekä vertaistuellisen jakamisen haastavana aikana. Työnohjauksen määrää pidettiin yleisesti riittävänä.

Työntekijän kokemus omasta spirituaalisuudesta koettiin tutkimuksen perusteella tärkeäksi aiheeksi. Spirituaalisuudella tarkoitettiin tässä yhteydessä ihmisen tapaa kokea työnsä syvempi tarkoitus. Vastauksissa spirituaalisuutta muun muassa toivottiin käsiteltävän omana teemanaan tulevissa työnohjauksissa. Spirituaalisuuden puheeksi ottamisen koettiin antavan lisää työkaluja myötätuntoupuumuksen ehkäisyyn ja erilaisten arvostirriitojen käsittelyyn.

Asiasanat covid-19 pandemia, etsivä nuorisotyö, työhyvinvointi, työnohjaus, spirituaalisuus työpaikalla

## ABSTRACT

Carmen Villman, Tanja Väisänen

'Work orientation and guidance helps in demanding work'. Outreach youth worker's experiences of work orientation

51 pages and 3 appendices

Spring 2022

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Diaconal Work

Bachelor of Social Services

The purpose of this thesis was to examine the relationship between work orientation and guidance and work well-being. In addition to this, the purpose was to produce more information about spirituality as its own phenomenon in the context of well-being at work.

The target group was the outreach youth workers working in Stadin etsivät-team and how they consider the work orientation and guidance provided at work. The research questions included how work guidance affects well-being of the worker, how professional guidance corresponds to the need of the workers and how the spiritual side of the worker is considered in the work guidance.

The thesis was conducted as a qualitative study between January—February 2022. An electronic Webropol survey was sent to the employees participating in the study. Nine of the twelve employees in the work unit responded to the survey.

This study revealed that the work guidance contributed to the well-being at work, despite the effects of the ongoing pandemic. However, the guidance also received some criticism. A group form of work orientation and guidance was particularly useful, enabling the reflections of the employees' own work as well as peer sharing during a challenging time. The amount of guidance was widely considered sufficient.

The employee's experience of their own spirituality was perceived as important. Addressing spirituality was perceived to provide more tools for preventing compassion burnout and addressing various value conflicts.

Keywords: Covid-19 pandemic, outreach youth work, professional guidance, qualitative study, spirituality, well-being at work.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 YHTEISTYÖKUMPPANIMME, STADIN ETSIVÄT .....	5
2.1 Helsingin nuorisopalveluiden periaatteet ohjaavat työskentelyä .....	5
2.2 Stadin etsivät -tiimi .....	5
3 ETSIVÄ NUORISOTYÖ ON VAATIVAA TYÖTÄ .....	9
3.1 Etsivä nuorisotyö on jatkuvassa muutoksessa .....	9
3.2 Etsivä nuorisotyöntekijä on monialainen ammattilainen .....	10
4 TYÖNOHJAUS EDISTÄÄ TYÖHYVINVOINTIA.....	13
4.1 Työhyvinvoinnin merkitys työntekijälle .....	13
4.2 Työnohjaus työhyvinvoinnin edistäjänä .....	14
4.3 Työhyvinvointiin liittyvät kysymykset etsivää nuorisotyötä tekevillä ....	15
4.4 Spirituaalisuuden ilmiö työhyvinvointikysymyksessä.....	19
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	21
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN JA MENETELMÄT .....	22
6.1 Aineistonkeruu .....	22
6.2 Kyselyn toteutus.....	23
6.3 Aineiston analysointi .....	24
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	27
7.1 "Koronaväsymys" haastoi työhyvinvoinnin kokemusta .....	27
7.2 Ryhmämuotoinen työnohjaus koettiin hyödylliseksi .....	28
7.3 Työnohjauksen toteutus sai sekä kiitosta, että kritiikkiä .....	30
7.4 Työnohjaus vahvisti työhyvinvointia covid-19 pandemiassa .....	32
7.5 Spirituaalisuuden käsittelystä tukea myötätuntoon .....	34
8 POHDINTA .....	37
8.1 Johtopäätökset ja tutkimuksen merkitys.....	37
8.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	39
8.3 Ammatillinen kehittyminen .....	42

8.4 Kehittäminen ja jatkotutkimusaiheet.....	43
LÄHTEET.....	45
LIITE 1. Kyselyn saatekirje .....	52
LIITE 2. Stadin etsivien kysely (Webropol alustalla) .....	54
LIITE 3. Sähköisen kiitoskortin kuva Stadin etsivät tiimin työntekijöille .....	59

## 1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa pyrittiin selvittämään miten Helsingin etsivät nuorisotyöntekijät kokevat työnohjauksen merkityksen omalle työhyvinvoinnilleen. Tutkimus tehtiin yhteistyössä Helsingin kaupungin etsivän nuorisotyön yksikköön kuuluvan Stadin etsivät- tiimin kanssa.

Opinnäytetyössä haluttiin kiinnittää huomiota työnohjauksen ja työhyvinvoinnin väliseen suhteeseen. Työntekijä haluttiin ottaa huomioon kokonaisuutena, jonka työskentelyyn vaikuttavat kaikki hänen aiemmat kokemuksensa ja sisäiset arvonsa. Etsivää nuorisotyötä tekevät saattavat kokea työssään arvojensa ja yhteiskunnan todellisten resurssien välistä ristipainetta. Yksilötyötä tekevät etsivät nuorisotyöntekijät työskentelevät nuorten kanssa, jotka saattavat olla pettyneitä yhteiskunnan tukipalveluiden tapaan kohdata heitä. Nuoret, jotka ohjautuvat etsivän työn piiriin tarvitsevat paljon sosiaalista vahvistamista ja tsemppaamista. Tämä vaatii työntekijältä jatkuvaa ammatillisen osaamisensa kehittämistä. (Kinnunen, 2021, s. 12–14.) Tutkimuksessa otettiin esille myös työntekijän spirituaalinen puoli ja kysyttiin muun muassa, kokevatko vastaajat tämän osa-alueen työhyvinvointinsa edistämiseksi merkitykselliseksi.

Ulkopuolisuuden kokemuksia kokeneelle nuorelle etsivä nuorisotyöntekijä voi olla ensimmäinen ammattilainen, johon nuori kokee voivansa rakentaa luottamuksellista suhdetta. Työskentelyssä nuorten kanssa, jotka ovat hyvin erilaisissa elämäntilanteissa ja joiden elämönhallinnassa saattaa olla vaihtelevuutta, on tärkeää huomioida työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. On tutkittu, että nuorten huonovointisuus aiheuttaa työntekijöissä huolta, mutta keinoja tilanteen korjaamiseksi voi työntekijänä olla vaikea löytää. Opetusministeriön teettämässä tutkimuksessa nostettiinkin työnohjaus yhdeksi keinoksi tukea työssä jaksamista. (Rauas, 2021, s. 7, 23, 34–35.)

## 2 YHTEISTYÖKUMPPANIMME, STADIN ETSIVÄT

### 2.1 Helsingin nuorisopalveluiden periaatteet ohjaavat työskentelyä

Helsingin nuorisotyötä ohjaavat yhteiset periaatteet ovat luettavissa Helsingin nuorisotyön perussuunnitelmasta. Tämä niin sanottu NUPS on laadittu toiminnallisena tutkimuksena ja sen sisältöön ovat vaikuttaneet nuorten parissa työskentelevät nuorisotyöntekijät. Helsingin etsivää nuorisotyötä ohjaavat nämä samat periaatteet. Näiden periaatteiden mukaan työskentelyssä tulee näkyä esimerkiksi nuorten osallisuuden ja yhdenvertaisuuden aktiivinen lisääminen. Työn tulee perustua ammattimaiseen tietoon ja sitä tulee tehdä yhdessä moniammatillisten verkostojen kanssa nuorten erilaiset perhetilanteet huomioiden. (Helsingin kaupungin nuorisopalvelukokonaisuus, 2021, s. 3–4, 9.)

Etsivän nuorisotyön tavoitteet määräytyvät osaksi myös rahoituspohjan kautta. Helsingin etsivä nuorisotyö saa rahoitusta sekä Aluehallintovirastolta, että Helsingin oman budjetoinnin kautta. Aluehallintoviraston tavoitteena on edistää etsivän nuorisotyön toimintatapoja. Sen mukaan etsivän nuorisotyön fokuksena tulee olla nuoren luottamuksen saavuttaminen etsivään työhön ja sitä kautta edistää hänen kiinnittymistään palveluihin (Aluehallintovirasto. i.a.). Tulevan rahoituskauden hakemuksessa Aluehallintovirastolle mainitaan Stadin etsivien yhdeksi tavoitteeksi lisätä nuoren omia valmiuksia rakentaa oman näköistään elämää (Helsingin kaupunki, 2021).

### 2.2 Stadin etsivät -tiimi

Opinnäytetyön työyhteistyötaho, Helsingin etsivän nuorisotyön yksikön Stadin etsivät tiimi, kuuluu Helsingin kaupungin nuoriso- ja vapaa-ajan toimialaan. Se koostuu kahdesta tiimistä, Stadin jalkautuvista, jotka tekevät jalkautuvaa etsivää nuorisotyötä, sekä tutkimukseen osallistuvista Stadin etsivistä, jotka tekevät nuorilähtöistä yksilötyötä. (Helsingin kaupunki. i.a.-a) Asiakkaiden ikäraja on 16–29

vuotta, joka määritellään Nuorisolaisissa. Nuoret päätyvät etsivän nuorisotyön piiriin esimerkiksi omalla ilmoituksellaan, verkostoyhteistyötahojen kautta tai niin sanotuilla lainpuiteilmoituksilla. Nuorisolaki velvoittaa oppilaitosta ilmoittamaan opinnoistaan eronneen tai erotetun opiskelijan etsivälle nuorisotyölle. (L1285/2016.)

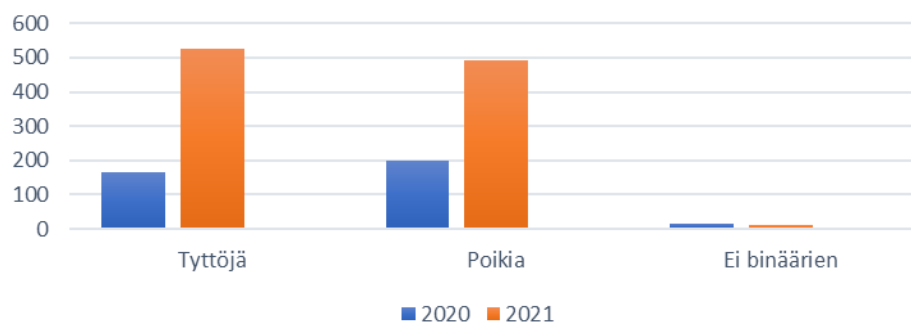
Toiminnanjohtaja Timo Kontion (2022) mukaan Stadin etsivien työskentelytapa poikkeaa muuhun maahan, jopa muuhun maailmaan verrattuna suhteellisen paljon. Stadin etsivät tekevät yksilöohjausta, eivätkä siten varsinaisesti etsi nuoria, kuten etsivän nuorisotyön perinteisempi työskentelymetodi yleensä käsitetään. Työskentelyssä korostuu nuoren kohtaaminen ja häneen tutustuminen rauhassa, nuoren omilla ehdoilla. Yhdessä etsivän nuorisotyöntekijän kanssa nuori etsii omaan tilanteeseensa parhaiten sopivia palveluita. Työskentelyssä näkyvät työn vastuullisuus, työntekijän taito olla itseohjautuva, sekä tämän monialainen osaaminen. (Timo Kontio, toiminnanjohtaja, henkilökohtainen tiedonanto 19.4.2022.) Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin Stadin etsivien -tiimin sisällä. Stadin jalkautuvien -tiimi rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle, koska työnkuva on heillä hyvin erilainen. Stadin jalkautuvat-tiimi nimensä mukaisesti jalkautuvat julkisiin ja puolijulkisiin tiloihin, joissa nuoret viettävät aikaansa kohdaten heitä spontaanisti.

Stadin etsivät -tiimissä kaikilla työntekijöillä on oltava vähintään ammattikorkeakoulututkinto. Tiimi täydentyi viime vuonna alkaneella Peli etsivät- hankkeella. Hankkeessa on kaksi työntekijää, jotka tekevät digitaalista etsivää nuorisotyötä kohderyhmänään verkkopelejä pelaavat nuoret. (Helsingin kaupunki. i.a.-b.) Yhteensä tiimissä työskentelee 12 etsivää nuorisotyöntekijää. Tiimin kanssa käydyissä yhteisissä keskusteluissa nousi esille, että työskentelyyn kuuluu paljon kehittämistä- ja verkostotyötä. Työ on monipaikkaista työtä, jossa korostuu taito suunnitella itsenäisesti oman työpäivänsä sisältö sekä työpäivien keskinäinen vaihtelevuus. Monipaikkaisessa työssä paikat, missä työtä konkreettisesti tehdään, vaihtelevat. Työtä tehdään etänä, tiimin toimistolla sekä esimerkiksi kohdaten nuoria erilaisissa julkisissa tiloissa. (Työterveyslaitos. i.a.-a.).



Stadin etsivät -tiimin nuorisotyöntekijät tekevät yksilötyöskentelyä nuorten asiakkaidensa kanssa, tavaten heitä paikoissa, jotka nuoret kokevat itselleen turvallisimmaksi ja mukavimmaksi. Vaikka tässä tiimissä on käytössä työparimalli, työntekijät tekevät myös itsenäistä työskentelyä. Tiimin työntekijät seuraavat aktiivisesti erilaisia nuorten parissa esiintyviä ilmiöitä ja nostavat esiin asiakkaidensa kohtaamia yhteiskunnallisia epäkohtia, esimerkiksi verkostoyhteistyön avulla. (Vilén, 2018.) Työskentelyn tavoitteena on vahvistaa nuoren omaa osallisuutta sekä toimijuutta häntä koskevissa asioissa, esimerkiksi koulutuspaikkaa hakiessa (Stadin etsivät, 2020).

Nuorisotilastot.fi- sivuston tilastojen perusteella voidaan todeta, että vuonna 2020 tavoitettujen nuorten määrä kasvoi Stadin etsivät -tiimillä sadalla nuorella edellisvuoteen verrattuna. (Suomen nuorisotyön tilastot, 2020.) Tiimi seuraa oman työnsä kehitystä myös Logbook-tilastoinnin avulla. Tilastoista selviää, että etäyhteyksin pidettävien tapaamisten määrä nousi covid-19 pandemiarajoitusten vuoksi reilusti. Vuonna 2020 tällaisia etätapaamisia oli 380, mutta vuonna 2021 vastaavasti jo 1029. Tyttöjen etätapaamisten määrä oli lisääntynyt tässä ajanjaksossa edellisvuoteen verrattuna ja ohittanut poikien etätapaamisten määrän. (Kuvio 1.) Tilastot kertovat siitä, miten työnkuva muuttui lyhyessä ajassa ja vaati työntekijöitä sopeutumaan työskentelyn siirtyessä enemmän digitaalisten työskentelytapojen varaan.



Kuvio 1. Stadin etsivät-tiimin etäkontaktien määrät vuosina 2020 ja 2021 sukupuoli- ja ikäjakauman mukaisesti. (N=1029) (tiedot Logbook tilasto, Henri Koskinen)

Kuten etsivän nuorisotyön luonteeseen kuuluu, myös Stadin etsivissä työskentelyssä korostuu nuorisolähtöisyys ja toiminnan perusteena oleva vapaaehtoisuus. Nuorten kanssa työskennellään heidän itsensä asettamien toiveiden ja tavoitteiden pohjalta. Tapaamisten kirjaaminen tapahtuu toistaiseksi vielä Enter-järjestelmään, joka ei ole sidoksissa kunnan sosiaali- ja terveystietojärjestelmiin. Järjestelmään kirjatut tiedot poistetaan, kun nuori päättää työskentelyn Stadin etsivissä tai häntä ei ole tavoitettu. Ainoastaan tilastollisesti merkittävä tieto ilman tunnistetietoja tallentuu tilastointia varten. Tällaisia tietoja ovat esimerkiksi asiakkuuksien kesto ja nuoren koulutustausta etsivien työskentelyn piiriin tullessa. (Stadin etsivät, i.a.)

Erilaiset kehittämissuunnitelmat sekä monialainen verkostoyhteistyö kuuluvat työn luonteeseen tiiviisti. Verkostoyhteistyöhön kuuluu erilaisten yksityisten palveluntuottajien ja järjestöjen lisäksi myös kunnan omat palvelut. Covid-19 pandemian aikana kunnan palvelut olivat vaikeuksissa suuren asiakasvolyymien vuoksi. Lisääntyneeseen avun tarpeeseen vastaaminen oli haastavaa. Kunnan menot nousivat niin sanottujen koronasulkujen aikana ja mielenterveys- sekä terveydenhoitopalveluiden tarve kasvoi. Useissa palveluissa jonot pitenivät ja hoitoon pääsy hidastui merkittävästi. (Helsingin kaupunki 2022, s. 3, 27.)

### 3 ETSIVÄ NUORISOTYÖ ON VAATIVAA TYÖTÄ

#### 3.1 Etsivä nuorisotyö on jatkuvassa muutoksessa

Etsivä nuorisotyö on erityisnuorisotyötä, jossa jokainen ihminen nähdään arvokkaana yksilönä. Työskentelyn arvopohja on rakentunut alusta lähtien diakonisesta näkökulmasta ja perushumaaniudesta. Etsivää nuorisotyötä on tehty Suomessa jo 1960-luvulta lähtien. Alussa työ oli ennaltaehkäisevää työtä kaduilla, jengien parissa. Työn merkitys korostui, kun laittomien päihteiden määrä kaduilla lisääntyi ja huoli nuorista kasvoi. Työtä tehtiin lähinnä vapaaehtoisesti, ilman ammatillista koulutusta tai taustaa. Työntekijöitä varjosti työperäisen uupumisen uhka työskentelyn raskauden ja vaativuuden vuoksi. (Kaartinen-Koutaniemi, 2012, s.15–20.)

Varsinainen etsivä nuorisotyö alkoi Suomessa muotoutua 1980-luvulla. Työntekijät toimivat työssään melko itsenäisesti ja tekivät työtä ilman tarkempia suuntaviivoja. Työnohjaus tai muu tuki työntekijöille oli vielä 1980-luvulla harvinaista. A-klinikkasäätiön ”kenttäpäivät” olivat pohjana etsivää nuorisotyötä tekevien koulutukselle. Nykymuotoinen ammatillisesti tehtävä etsivä nuorisotyö sai suuntaviivansa 1990-luvulla. (Kaartinen-Koutaniemi, 2012, s.15–20.)

Etsivän nuorisotyön asema vahvistui nuorisolain uudistamisen myötä. Tämän uudistuksen myötä laki määrittelee tiettyjä velvoitteita, joita etsivää työtä tarjoavan kunnan tulisi noudattaa. Lain mukaan kunnalla tulee olla määriteltynä viranhaltija tai henkilö, joka seuraa työn toteutumista ja huolehtii siitä, että etsivää työtä tuottava taho noudattaa lakia. Etsivässä nuorisotyössä pyritään tavoittamaan niitä nuoria, jotka ovat vaarassa tipahtaa, tai ovat jo tipahtaneet yhteiskunnan palvelujärjestelmän ulkopuolelle. Yhdessä nuoren kanssa toimien, pyritään löytämään auttamisen keinot, jotka hänen tilanteeseensa parhaiten sopisivat. Ohjauksen tulisi palveluohjauksen myötä edesauttaa nuoren omaa elämänhallintaa. (L 1285/2016.)

Etsivä nuorisotyö on hitaasti vakiinnuttanut asemaansa näiden niin sanottujen NEET-nuorten (Not in Employment, Education or Training) ensisijaisena työskentelytahona ja sen merkitys on tunnustettu myös valtiotasolla. NEET- nuorilla tarkoitetaan nuoria, jotka ovat koulutuksen ja työn ulkopuolella. Tällaisten nuorten tilanteen parantamisessa erityisen tärkeää on luoda kattava ja joustava matalan kynnyksen palvelujärjestelmä. Monialaista korjaavaa ja ehkäisevää etsivää erityisnuorisotyötä tehdäänkin laajan verkostoyhteistyön kentällä muun muassa Kelan ja Ohjaamon kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö & STM, 2019, s. 1–2, 5.) Vuonna 2019 NEET-nuoria oli Helsingin alueella 16–29-vuotiaiden ikäryhmässä yhteensä 7125 (Helsingin seudun avoimet tietokannat, i.a.). Helsingissä etsivän nuorisotyön erityispiirteinä on erilaisten kieliryhmien suuri määrä, sekä kulttuuririkkaus. Tämä vaatii etsivää nuorisotyötä tekeville työntekijöiltä Helsingissä erityyppistä osaamista, kuin muualla Suomessa. (Helsingin kaupunki, 2021.)

Etsivä nuorisotyö kehittyy jatkuvasti. Sitä toteutetaan eri kunnissa eri tavoin. Työn toteuttaminen vaihtelee kunnittain esimerkiksi tavoitteiden ja asiakaskriteerien osalta. Vaihtelevuutta selittävät käytössä olevien resurssien määrä, työn organisoiminen ja alueiden muut tarjolla olevat palvelut. Eri tilastojen ja arvioiden perusteella etsivän nuorisotyön avulla onnistutaan tavoittamaan peruskoulun jälkeen syrjäytymisvaarassa olevia nuoria suhteellisen hyvin. Selvitysten mukaan haastavinta on tavoittaa nuoria, jotka ovat keskeyttäneet toisen asteen, tai jääneet valmistumisen jälkeen työttömiksi. (Puusniekka & Auruksenaho, 2016, s. 3, 16.) Vuonna 2020 uudistettu oppivelvollisuuslaki pyrkii lisäämään koulutuksen ulkopuolelle jääneiden nuorten tavoittamista. Lakimuutoksen myötä oppivelvollisuusikää nostettiin 15 ikävuodesta 18 ikävuoteen. Uudistus koskettaa pääosin vuonna 2005 ja sen jälkeen syntyneitä nuoria. Tavoitteena on, että kaikilla peruskoulunsa päättäneillä olisi tiedossa jatkokoulutuspaikka (L1214/2020).

### 3.2 Etsivä nuorisotyöntekijä on monialainen ammattilainen

Etsivässä nuorisotyössä nuori hyväksytään oman elämänsä asiantuntijana ja ohjaustyössä on nuorisotyöstä tuttuja piirteitä. Työntekijällä tulee olla kykyä ottaa

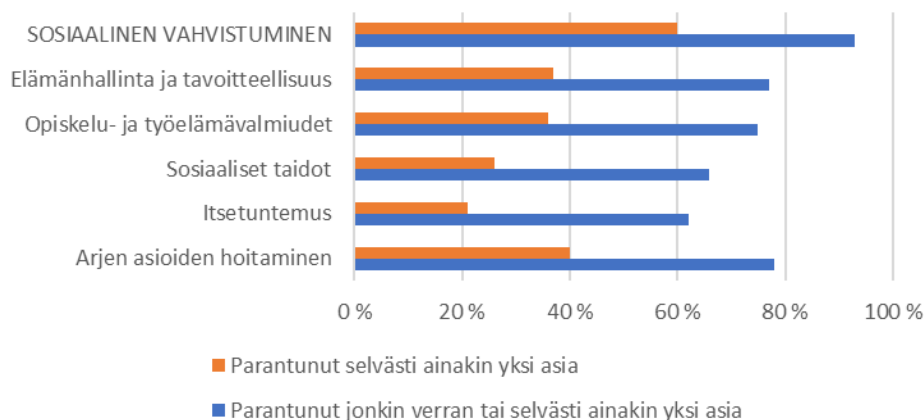
erilaisia tunnekuormia vastaan. Työssä pyritään lempeään ohjaamiseen nuoren omia ajatuksia kuunnellen. Nuoren toiveet ja yhteiskunnan vaatimukset eivät välttämättä aina kohtaa, joka voi lisätä työn haastavuutta. Etsivän nuorisotyöntekijän tärkeimpiä ominaisuuksia ovat nuoren epätäydellisyyden hyväksyminen ja niiden tekijöiden tunnistaminen, joilla voi vahvistaa nuoren omaa vastuunkantoa oman elämänsä rakentajana. (Autio, 2016, s. 111–113.)

Suomessa etsivää nuorisotyötä tekevien käyttöön tarkoitettu Etsivän työn käsikirja tarjoaa suuntaviivoja työskentelyyn sekä apua työhön liittyvien erityispiirteiden tunnistamiseen. Työskentelyn tulisi käsikirjan mukaan olla aina nuorelle vapaaehtoista ja perustua voimavaralähtöiseen työotteeseen. Nuoren luottamus tulisi voittaa vastavuoroisella työskentelyllä, joka perustuu yhteiseen sopimukseen työn tavoitteista. Työskentelyn tavoitteena on saada nuori oivaltamaan, että hänellä itsellään on avaimet oman elämänsä suunnan muuttamiseen. Työssä korostuu nuorisolähtöisyys - nuorten kanssa työskennellään heidän itsensä asettamien toiveiden ja tavoitteiden pohjalta. (Vilen, 2018, s. 4–5.)

Into - etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry on valtakunnallinen järjestö, joka on erikoistunut työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön kehittämiseen ja sosiaaliseen työllistämiseen. Järjestön verkkosivuilla kuvaillaan etsivää nuorisotyötä tekevien työkenttää laajaksi ja monialaiseksi. Työntekijät työskentelevät päivittäin yhteiskunnassa erityisen haavoittuvassa asemassa olevien nuorten kanssa. Etsivä nuorisotyö liitetään matalan kynnyksen palveluntarjoajaksi. Työn kautta on mahdollista tavoittaa niitä nuoria, jotka ovat eri syistä yhteiskunnan palveluiden ulkopuolella. (Into. Etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry., i.a.)

Into ry:n sosiaalisen vahvistumisen Sovari-kyselyssä selvitetään vuosittain etsivän työn asiakkaiden kokemuksia työn vaikuttavuudesta ja merkityksestä. Sovari-kyselyn avulla etsivästä nuorisotyöstä saadaan valtakunnallisesti yhdenmukaista tietoa, jonka avulla voidaan esimerkiksi selvittää palveluiden paikallisia eroja. Sovari-kyselyllä myös vahvistetaan asiakkaiden osallisuuden mahdollisuutta, sillä saatujen tulosten avulla toimintaa on mahdollista kehittää. Sovari-kyselyyn vuonna 2021 vastanneet nuoret kokivat selkeää parannusta omassa tilanteessaan sen jälkeen, kun he olivat aloittaneet työskentelyn yhdessä etsivän

nuorisotyöntekijän kanssa. Sosiaalinen vahvistuminen oli edistynyt kaikilla osa-alueilla ja tämän voi nähdä osoittavan etsivien nuorisotyöntekijöiden ammatillista kykyä edistää nuoren omaa toimijuutta. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Sovari-kyselyyn vastanneiden nuorten kokemus oman tilanteen muutoksesta sen jälkeen, kun ovat aloittaneet työskentelyn etsivän nuorisotyöntekijän kanssa. (N=2136) (Kinnunen, 202, s.12.)

## 4 TYÖNOHJAUS EDISTÄÄ TYÖHYVINVOINTIA

### 4.1 Työhyvinvoinnin merkitys työntekijälle

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi muodostuu ammattitaitoisten työntekijöiden tekemästä mielekkästä, turvallisesta ja tuottavasta työstä, jota tehdään hyvien johtajien ohjaamassa organisaatiossa. Työhyvinvoinnista vastaavat sekä työntekijä että työnantaja yhdessä eri toimijoiden, kuten työterveyshuollon kanssa. (Työterveyslaitos, i.a.-b.) Työterveyshuollon palvelut ovat lain määrittelemiä. Jokaisella työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyshuoltoa, riippumatta henkilökunnan määrästä. Työterveyshuollon tarkoituksena on edistää työntekijöiden terveyttä ja tukea työkykyä. (Kaski 2012, s.16,18.)

Työhyvinvoinnin voidaan ajatella koostuvan kolmesta eri tasosta, joista jokaisella on oma merkityksensä. Järvisen mukaan ensimmäisellä tasolla ovat työnkuormittavuus ja stressinhallinnan taidot sekä näihin käytössä olevat menetelmät. Toisen tason kysymykset liittyvät työhön liittyviin valintoihin, joita työntekijä tekee työnsä puitteissa jatkuvasti. Kolmas taso rakentuu työntekijän omasta henkilökohtaisesta arvomaailmasta. Yhden tason järkkäminen vaikuttaa kahden muun tason tasapainoon, jolla voi olla työhyvinvointia heikentävä vaikutus. (Järvinen, 2015, s. 40–41.)

Työhyvinvointia edistävän toiminnan tulisi olla pitkäjänteistä, sillä yksittäiset, irralliset tapahtumat eivät riitä edistämään hyvinvoivaa työyhteisöä. Työhyvinvointia vahvistaa kokemus siitä, että työ on merkityksellistä, mielekäästä ja palkitsevaa, sekä elämänhallintaa tukevaa. (Työterveyslaitos, i.a.-b.)

Työhyvinvointi näkyy muun muassa työyhteisön yhteisessä tekemisessä. Hyvinvoivassa työyhteisössä uskalletaan kertoa omia mielipiteitä, kannustetaan työkaivereita ja pidetään huoli sopivasta työmäärästä. Hyvinvoiva työntekijä puolestaan voi paremmin, on motivoitunut ja kokee itsensä tarpeelliseksi. Hyvinvoivassa työ-

paikassa sairauspoissaolot ja työtapaturmat vähentyvät. Työhyvinvointi näyttäytyy myös organisaation taloudellisessa tuloksessa, ollen näin koko yhteisön etu. (Työterveyslaitos, i.a.-c.) Työhyvinvointia tukee oleellisesti työntekijöiden hyvä työkyky. Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa toimintakyky ja terveys, motivaatio sekä työolot- ja ympäristö. (Työterveyslaitos. i.a.-c.)

#### 4.2 Työnohjaus työhyvinvoinnin edistäjänä

Työnohjaus -nimike on hieman harhaanjohtava, sillä tarkoituksena prosessissa ei ole ohjata ylhäältä käsin kenenkään työtä. Työnohjaus suuntautuu toimintaan, jossa työntekijä itse oppii ohjaamaan omaa tekemistään ja voimaan näin paremmin sekä töissä, että vapaa-ajalla. (Taavo, 2018.) Osallistuminen on aina vapaaehtoisuuteen ja luottamukseen perustuvaa, joko yksilö-, ryhmä- tai työyhteisötyöskentelyä. Työnohjaus ei ole lakisääteistä, joten työnantajalla ei ole velvoitetta sitä järjestää. Työnohjaus ja täydennyskoulutus kuitenkin auttavat kehittämään ammattitaitoa ja jaksamaan töissä paremmin. (Luukko, 2017, s. 1.) Suomen työnohjaajat Ry:n laatimat eettiset säännöt ohjaavat työnohjaustyöskentelyä. (Punkanen, 2009, s. 13).

Työnohjauksella pyritään lisäämään työhyvinvointia. Onnistuessaan tavoitteessaan, työnohjaus kirkastaa ohjattavien ammatti-identiteettiä. Lisäksi se auttaa kehittämään työpaikan toimintamalleja ja parantaa työilmapiiriä, jolloin myös työtyytyväisyys paranee. (Luukko, 2017, s. 1.) Työnohjauksesta on hyötyä sekä yksittäiselle työntekijälle, että koko organisaatiolle. Hyvä työnohjaus auttaa saavuttamaan työlle asetetut tavoitteet, joten siitä on hyötyä myös yrityksen kannattavuuden suhteen. (Karvinen-Niinikoski ym., 2007, s. 31). Tutkimusten perusteella työnohjaus lisää työntekijöiden hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Se myös parantaa työn tehokkuutta. (Vesterinen 2006, s. 168–169.)

Työnohjauksessa keskitytään tarkastelemaan työntekijän henkilökohtaisen roolin ja työroolin suhdetta. Mikäli nämä roolit eivät kohtaa, on työntekijän vaikea sitoutua työhönsä. Tilanteen prosessointi johtaa parhaimmillaan joko työroolin tai ih-



misen muutokseen ja sitä kautta parempaan työhön sitoutumiseen. Työnohjauksessa tarkastellaan lisäksi työntekijän suhtautumista organisaatioon, jossa tämä työskentelee. Positiivinen suhtautuminen organisaatioon lisää työntekijän motivaatiota työhönsä. (Tokola & Hyyppä 2004, s. 40.)

Parhaimmillaan työnohjaus auttaa pois rutinoituneesta työtavasta ja tarjoaa uusia taitoja ja stressinhallintaa. Työnohjaukseen osallistuminen edellyttää osallistujilta motivaatiota ja halukkuutta oman työnsä parantamiseen. Työnohjauksessa kirkastetaan työnkuvaa, yhdessä reflektiivisesti ongelmia ratkoen. (Punkanen, 2009, s. 7–9.) Työntekijöiden oma halu ja motivaatio osallistumiseen on tärkeää, sillä työnohjaus on pääpiirteittäin oman itsen ja oman työn tarkastelua, jonka tavoitteena on sekä ammatillisten, että persoonallisten valmiuksien kehittäminen. Työskentelyn onnistumisen edellytyksenä on toimintaan sitoutuminen. (Paunonen-Ilmonen, 2001, s. 33. 48–49.)

Useasta ohjaukerrasta muodostuva kokonaisuus tarjoaa tilaisuuden oman työn tarkkailemiseen ja työtapojen kehittämiseen (Luukko, 2017, s. 1). Työnohjaus on aina vuorovaikutusprosessi, jossa esiin nousevat asiat ovat lähtöisin osallistujilta. Työnohjaaja antaa ohjattaville ulkopuolisen näkemyksen, mutta hän ei voi tehdä päätöksiä tai ottaa kantaa tehtyjen päätösten sisältöihin. (Ojala 2008, s. 236.)

Tavoitteena työnohjauksessa on siihen osallistuvien parempi työkyky, työssä jaksaminen sekä henkinen hyvinvointi. Hyvinvoiva henkilöstö on yrityksen menestymisen avaintekijä. (Tarkkonen 2012, 65.) Ryhmätyönohjauksessa osallistujien kanssa harjoitellaan tehokkaita kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitoja, joiden avulla työelämässä selvittää ongelmatilanteista. Ryhmämuotoisessa työnohjauksessa tärkeää on ryhmäläisten kokemukset ja niiden yhteinen jakaminen. (Punkanen, 2009 s. 32)

#### 4.3 Työhyvinvointiin liittyvät kysymykset etsivää nuorisotyötä tekevillä

Etsivässä nuorisotyössä työntekijät kohtaavat monenlaisia työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä. Työskentely asiakkaiden parissa, joiden toimintakyky vaihtelee

ja joilla osattomuuden tunteet korostuvat, vaatii ammattilaiselta paljon henkistä kestävyyttä. Työntekijöillä tulisi olla kyky toimia moniammatillisten yhteisökumppanien kanssa ja noudattaa työssään eettisiä ohjeistuksia. Toisinaan tämä saattaa haastaa työntekijän omia eettisiä arvoja. (Saarenpää, 2019, s. 8–10.)

Asiakasmäärät kasvavat, mutta resursseja työn tekemiseen on yhä niukemmin käytettävissä. Sosiaalialaa yleisesti varjostavat työhyvinvointia alentavat tekijät näkyvät myös nuorisotyön piirissä. Molempia aloja vaivaa ammattilaisten liian vähäinen arvostus. Sosiaalialan työvoimapula heijastuu nuorisotyöhön palveluiden ruuhkautuessa. Asiakastyötä tekevät ovat tiiviissä suhteessa ja vuorovaikutuksessa asiakkaidensa kanssa. Asiakkaiden haastavien tilanteiden lisääntyessä työntekijän emotionaalinen kuormitus kasvaa. Työnohjaukselle on siten selkeä tarve näillä aloilla, koska hyvin toimiessaan se on hyvinvointia lisäävä tekijä. (Karvinen-Niinikoski ym., 2007, s. 10–13.) Riittämättömyyden tunteesta johtuvaa työperäistä stressiä ja uupumista olisi tärkeää pyrkiä ennaltaehkäisemään. Työntekijöiden tapa käsitellä kiirettä tai pettymyksen tunteita työssään on yksilöllinen ja sillä on vaikutusta myös heidän kykyynsä kohdata sekä ohjata nuoria asiakkaitaan. (Suonsivu, 2015, s. 111–113.)

Yksi työperäistä stressiä lisäävä ja työhyvinvointia heikentävä tekijä on työntekijän kokema myötätuntouupumus. Myötätuntouupumuksen syntymiseen vaikuttavat monet osatekijät. Työntekijän jaksamiseen ja empatiakykyyn vaikuttaa hänen oma henkilöhistoriansa. Erilaiset tekijät voivat vaikeuttaa tai edistää taitoa tuntea myötätuntoa ja edistää asiakkaan asiaa. Myötätuntouupumukseen johtavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi läheisen sairastuminen ja taloushuolet. Työntekijä voi myös kokea turhautumisen tunnetta yhteiskunnan palvelurakenteita kohtaan silloin, kun hänen on haastavaa löytää riittäviä palveluita asiakkaalleen. (Kanov ym., 2004, s. 11–12.)

Ensimmäisen kerran myötätuntouupumusta omana käsitteenään käytti R. Figley (1995). Figley kartoitti erilaisia tutkimuksia, joissa sosiaali- ja terveysalan työtä tekeillä oli todettu samankaltaista oireilua ja mielenterveyden heikkenemistä, kuin heidän kohtaamillaan asiakkailla. Uupumista aiheuttivat tilanteet, joissa työntekijä koki olevansa kykenemätön auttamaan asiakasta tai olevansa estynyt

esimerkiksi resurssipulan takia tekemään työtään täysipainoisesti. (Figley, 1995). Kanov tutkijatovereineen (2004) jakoi myötätunnon rakentumisen kolmeen osioon. Kokeakseen myötätuntoa työntekijällä tulee olla kykyä arvioida asiakkaan mielialaa sekä tunnistaa tähän vaikuttavia taustatekijöitä. Hänellä tulee olla taito tulkita asiakkaan sanatonta viestintää. Myötätuntoisen työntekijän tulee kyetä asettumaan toisen tilanteeseen, sekä ymmärtää koettujen asioiden yhteyksiä hänen hyvinvointiinsa. Näiden edeltävien osioiden lisäksi työntekijällä tulee olla kykyä ja taitoa toimia myötätuntonsa siivittämänä. Myötätuntoaan voi osoittaa esimerkiksi etsimällä keinoja asiakkaan tilanteen parantamiseksi ja osoittamalla, että asiakkaan asiantuntemusta omasta elämästä arvostetaan. (Kanov ym., 2004, s. 12–15.)

Etsivän nuorisotyön merkitys nuorten hyvinvoinnin edistäjänä korostui covid-19 pandemian aikana. Etsivässä nuorisotyössä pystyttiin nopeasti reagoimaan muuttuneeseen tilanteeseen ja jalkautumaan digitaalisille alustoille, joille nuoretkin siirtyivät rajoitusten suljettua fyysisiä tapaamispaikkoja. Muuttunut työskentelytapa vaati työntekijöiltä paljon uuden oppimista. Samaan aikaan heillä saattoi myös henkilökohtaisessa elämässään tapahtua erilaisia muutoksia rajoitusten vuoksi. (Herttaliisa & Pietikäinen, 2021, s. 1–4.) Covid-19 pandemian aiheuttamat rajoitukset vähensivät nuorten mahdollisuuksia kavereiden tapaamiseen, julkisissa tiloissa liikkumiseen ja lähiopiskeluun. Rajoitukset lisäsivät monien tutkimusten mukaan nuorten mielenterveysongelmia sekä häiriökäyttäytymistä (Lammi-Tasula ym. 2020, s. 47–49). Haavoittuvassa asemassa olevien nuorten mahdollisuus elää täysipainoista elämää vaikeutui entisestään. Tämän vuoksi etsivää nuorisotyötä tekevien rooli korostui ja haastoi heitä tekemään entistä monialaisempaa sekä vaikuttavampaa työtä. (Herttaliisa & Pietikäinen, 2020.) Työntekijöiden piti myös nopeasti kehittää uudenlaisia tapoja tavoittaa nuoria ja vahvistaa omia digitaalisia työskentelytapojaan (Helin & Moisala, 15.2.2021).

Covid-19 pandemian tuomat haasteet etsivässä työssä näkyivät tiettyjen palveluiden ruuhkautumisena ja nuorten mielen huonovointisuuden lisääntymisenä. Erityisesti nuorten tyttöjen ahdistuneisuus kasvoi merkittävästi. Myös erityyppinen psyykinen oireilu, kuten yksinäisyyden kokemus ja masennusoireilu kasvoi nuorilla vuosien 2020–2021 välisenä aikana. (Terveys- ja hyvinvoinninlaitos,

2021, s.1–3.) Kuntien resurssihaasteet budjetoinneissa sekä työntekijöiden saatavuudessa vaikuttivat palveluiden saatavuuteen ja hidastivat muun muassa hoitoon pääsyä. Opiskelijoiden etäopiskelu pahensi entisestään nuorten mielen huonovointisuutta, eikä oppilashuolto kyennyt tarpeeksi vastaamaan siihen liittyviin tarpeisiin. (Hakulinen, 2020, s.1–2, 51.)

Työssä kohdataan nuoria, joilla saattaa olla jo paljon kokemuksia yhteiskunnan eri palveluista ja näissä toimivista erilaisista ammattilaisista. Kohtaamiset eivät aina välttämättä ole olleet nuoren itsensä mielestä onnistuneita. Nuorella saattaa olla myös vääristynyt käsitys omasta arvostaan yhteiskunnassa ja hän tarvitsee paljon positiivista vahvistusta. Tällöin etsivän nuorisotyöntekijän kyky kohdata nuori asiakaslähtöisesti korostuu. Työote vaatii paitsi ammattitaitoa, myös henkistä kestävyyttä työntekijältä. Etsivä nuorisotyöntekijä voikin olla juuri se tärkeä aikuinen, jonka avulla nuori rakentaa uudenlaista luottamusta itseensä ja yhteiskunnan tarjoamiin mahdollisuuksiin. (Nurmo, 2009, s. 120–123.)

Into ry:n suorittaman kyselyn (2021) tulosten perusteella huolestuttavana piirteenä on nähtävissä, että työssäjaksamisen kokemuksissa on vaihtelua. Esimerkiksi vain 29 prosenttia kyselyn vastaajista uskoo olevansa samassa työssä vielä viiden vuoden jälkeen. Kyselyvastauksissa omalle työhyvinvoinnille annettiin arvosanaksi vähän yli seitsemän, kun maksimiarvo oli kymmenen. Kyselyyn vastasi 250 etsivää nuorisotyöntekijää tai työpajoissa työskentelevää ammattilaista. (Kaplanen, 2021.)

Yksilötyötä tekevien etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointia tutkineessa tutkimuksessa (Hakulinen, 2021) havaittiin, että työyhteisön antama tuki ja työnohjaus ovat tärkeitä työntekijän hyvinvoinnille. Hakulinen pohti opinnäytetyössään muun muassa sitä, että etsivää nuorisotyötä tekevän yhtenä haasteena on työn rajaaminen ja kyky tunnistaa oman työn merkityksellisyys. Hänen mielestään työn säännöllinen reflektointi työntekijöiden kesken olisi tärkeää. (Hakulinen, 2021, s. 54–57.)

Vuonna 2014 julkaistu toimintatutkimus koskien ammatillista etsivää nuorisotyötä ja sen kehittämistä, selvitti muun muassa etsivää nuorisotyötä tekevien ammattilaisten työskentelytapoja. Tutkimuksen mukaan hyvinvoivissa työyhteisöissä työntekijöiden ja esimiehen välillä vallitsee molemminpuolinen luottamus siihen, että osapuolet hoitavat oman työkenttensä hyvin. Hyvinvoivassa työyhteisössä myös työnohjauksesta on huolehdittu. Tämän myötä saavutetaan esimerkiksi joustavat työajat ja tasavertaiseksi koetut vaikuttamismahdollisuudet työtä kohtaan. Hyvät kommunikaatiotaidot puolin ja toisin olivat tämän tutkimuksen perusteella tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. Hyvinvoiva työntekijä kokee, että hänen työtään arvostetaan. (Puuronen, 2014, s.72.)

#### 4.4 Spirituaalisuuden ilmiö työhyvinvointikysymyksessä

Diakoniatyön kompetenssiin kuuluu ihmisen kokonaisvaltainen huomiointi ja hänen voimavarojensa tunnistaminen. (DIAK, i.a.) Tämän vuoksi tutkimuksessa haluttiin huomioida myös yksilön spirituaalisuus. Spirituaalisuudella tässä kontekstissa tarkoitetaan työntekijöiden oman työn ja koko elämän merkitysten etsimistä, itsensä ylittämistä, yhteyttä työtovereihin sekä työntekijöiden omien perustavien arvojen ja työpaikalla vallitsevien arvojen välistä harmoniaa. Spirituaalisuutta tarkasteltiin ihmisen sisäisenä kokemuksena suhteessa toisiin ihmisiin ja ympäristöön, esimerkiksi myötätunnon kokemuksena. (Giacalone & Jurkiewicz, 2003, s. 3–5)

Työntekijän spirituaalisuuden merkitystä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä on tähän opinnäytetyöhön kerätyn aineiston perusteella alettu vasta viime vuosina tutkia enemmän. Aikaisemmin tutkimuksia on tehty lähinnä seurakuntien yhteydessä. Tässä raportissa sanat spirituaalisuus ja spirituaaliteetti ovat synonyymejä.

Artikkelissaan Dal Carso (Dal Carso, ym., 2020) avaa tutkimusta, jossa lähestyttiin työyhteisöjen työhyvinvointia myös työntekijän spirituaalinen puoli huomioiden. Tässä tutkimuksessa nousi esiin, että meditaatiolla, mindfulnessilla ja erilaisilla mielikuvaharjoitteilla on työkykyä vahvistavia elementtejä. Työyhteisössä,

jossa tunnustetaan työntekijöiden spirituaalinen puoli ja rohkaistaan avoimeen, toisia kunnioittavaan dialogiin, todettiin olevan enemmän keinoja edistää työyhteisön työhyvinvointia. (Dal Carso, ym., 2020, s. 1–3.) Spiritualiteetillä ei siten tarkoiteta tämän opinnäytetyön tutkimuksen yhteydessä jotain tiettyä uskonnollista vakaumusta, vaan esimerkiksi sitä, mitä tarkoitusta työntekijä kokee työllään tavoittelevansa.

Juntusen mukaan (2019) spirituaalisuus voi näkyä työssä siinä, miten työntekijän ammatti-identiteetti rakentuu jonkin tietyn moraalikäsitteen varaan. Juntusen mukaan spiritualiteetin puheeksi ottaminen koetaan työyhteisöissä vaivaannuttavana ja sen koetaan mahdollistavan erilaisten ristiriitojen syntymistä työntekijöiden välillä. (Juntunen, 2019.)

Järvisen mukaan arkuus käsitellä spiritualiteettia työyhteisöissä voi johtua siitä, että ei haluta tahtomattaan loukata ketään ja pyrkimyksestä kunnioittaa jokaisen omaa taustaa ja tunnistaa monikulttuurisia tekijöitä. Taustalla voi olla esimerkiksi puutteelliset tiedot eri kulttuureista ja tavoista. Järvinen korostaa työyhteisön sisäisen dialogin kehittämisen tärkeyttä. Tämä edistäisi erilaisten työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tunnistamista. Moninaisuus ja työntekijöiden erilaiset taustat voitaisiin vahvemmin mieltää työyhteisön työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi. Toisaalta henkilökohtaiset negatiiviset kokemukset, esimerkiksi jostain hengellisestä yhteisöstä, voivat heikentää työntekijän omaa työssä jaksamista. Järvisen mukaan on tärkeää, että työyhteisöissä huomioidaan työntekijällä olevan myös spirituaalinen puoli, jotta työhyvinvoinnin edistämiseksi tehtävä työ olisi kokonaisvaltaisempaa. (Järvinen, 2015, s. 43–45.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työhyvinvoinnin ja työnohjauksen yhteyttä toisiinsa. Tässä tutkimuksessa työntekijä nähtiin omien aiempien kokemustensa, historiansa ja taustansa summana. Tarkoituksena oli tuottaa lisää tietoa spirituaalisuudesta ilmiönä työhyvinvoinnin kysymyksissä. Puolimatka kuvaa tällaista tiedon tuottamista keinona ymmärtää myös niitä tekijöitä, jotka eivät ole tieteellisesti aiemmin todennettuja. (Puolimatka 2010, s. 133–134.)

Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä tietoa Stadin etsivien kokemuksista heille järjestetystä työnohjauksesta ja sen vaikutuksesta heidän työhyvinvointiinsa. Tavoitteena oli selvittää, onko työnohjaus työntekijöiden mielestä riittävää ja olisiko sitä heidän mielestään tarpeellista kehittää. Tutkimuksen tuloksia voitiin hyödyntää työyhteisön työkaluna työnohjauksen jatkoa suunniteltaessa. Työnohjausta oli mahdollista tarvittaessa muokata vastaamaan paremmin työntekijöiden omia toiveita ja tarpeita.

Tutkimuskysymykset rakentuivat opinnäytetyön tavoitteiden pohjalta. Tavoitteena oli selvittää työnohjauksen merkitystä etsivää nuorisotyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvoinnille.

1. Miten työntekijöiden saama työnohjaus on vaikuttanut Stadin etsivien etsivää työtä tekevien työhyvinvointiin? 2. Millä tavalla saatu työnohjaus on vastannut työntekijöiden tarpeeseen? 3. Miten työntekijän spirituaalinen puoli otetaan huomioon työnohjauksessa?

## 6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN JA MENETELMÄT

### 6.1 Aineistonkeruu

Tutkimuksen aineistonkeruussa hyödynnettiin Webropol- kyselytyökalua. Sähköiseen kyselyyn päädyttiin tutkimuksen toteutusvaiheessa vallitsevan covid-19 pandemiatilanteen takia. Kyselyn julkaisun aikaan työyhteisössä oli vahva etätyösuositus ja tämän vuoksi koettiin turvallisimmaksi suorittaa tutkimus verkkovälitteisesti. Etsivän nuorisotyön luonteeseen kuuluu, että työpäivien sisältö vaihtelee ja työntekijöille haluttiin mahdollistaa joustava ja yksinkertainen tapa osallistua tutkimukseen. Tutkimuksen toteutustapa mahdollisti kaikille työntekijöille tasavertaisen osallistumisen omien aikataulujensa puitteissa. Yhteistyötaho tuki tutkimuksen toteutumista tarjoamalla työntekijöille oikeuden osallistua tutkimukseen työajalla. Kyselyn toimivuutta testattiin eri laitteilla.

Linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse saateteksteineen (LIITE 1). Kyselyn linkki oli saatekirjeessä QR-koodi muodossa, jonka avulla kyselyyn oli helppo siirtyä myös älylaitteella. Kyselyyn vastaaminen ei vaatinut kirjautumisia. Vastauksista ei jäänyt minkäänlaisia henkilökohtaisia tunnistetietoja. Näillä keinoilla haluttiin vähentää tietosuojariskiä. Sähköpostissa oli mukana hyperlinkki, jota seuraamalla kyselyyn pääsi siirtymään suoraan sähköpostin kautta.

Kyselyyn vastaamisaika oli kaksi viikkoa. Tämä tieto kerrottiin sähköpostin saatekirjeessä (LIITE 1) ja kyselyn alussa (LIITE 2). Saatteessa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus, tekijöiden taustat ja salassapitoon liittyvät velvoitteet kyselyä toteuttavana tahona. Lisäksi tekstissä avattiin spiritualiteetti -käsitettä. Saatekirjeessä kerrottiin myös kyselyn tekniset ohjeet.

Kyselyn sulkeutumispäivän lähestyessä huomattiin, että vain muutama työntekijä oli vastannut kaikkiin kysymyksiin. Koska vallitseva covid-19 pandemia oli kiihty-



misvaiheessa kyselyn auki ollessa, oli tällä mahdollisesti vaikutusta vastausviik-  
kauteen. Kyselyn aukioloa jatkettiin vielä viisi päivää ja asiasta lähetettiin sähkö-  
postia työntekijöille. Pidentetty vastausaika osoittautui erittäin hyväksi ratkai-  
suksi, sillä kyselyyn saatiin viisi vastausta lisää. Lopullinen vastausmäärä oli yh-  
deksän vastausta. Kyselyn vastausprosentti oli 82. Stadin etsivät tiimin työnteki-  
jöille lähetettiin sähköpostitse kiitoskortti (LIITE 3). Sähköpostiviestissä tiimiä kii-  
tettiin yhteistyöstä.

## 6.2 Kyselyn toteutus

Kyselyssä oli yhteensä 19 kysymystä. Näistä kysymyksistä 14 oli avoimia kysy-  
myksiä, joihin työntekijä sai omin sanoin kirjoittaa vastauksen. Loput viisi kysy-  
mystä olivat suljettuja, joilla kerättiin muun muassa määrällistä tietoa. Avointen  
kysymysten avulla haluttiin saada kerättyä aiheesta vastaajien omaan asiantun-  
temukseen perustuvaa materiaalia. Pyrkimys oli, että vastaajille mahdollistui ti-  
laisuus tuoda esiin omia ajatuksiaan vapaasti ja rohkaista heitä kuvailemaan sen  
hetkistä tilannettaan mahdollisimman hyvin. Tällä haluttiin varmistaa työntekijöi-  
den omien näkökulmien esille tuleminen suhteessa tutkittavaan aiheeseen. (Es-  
kola & Suoranta, 2008, s. 86.)

Puolistrukturoidun kyselyn mukaisesti teemat oli mietitty ennakkoon. Kyselyssä  
edettiin näiden teemojen pohjalta strukturoidusti eteenpäin. Vastausinnokkuutta  
heräteltiin teemahaastattelun tyyllisellä kyselypohjalla, jossa oli muutama tee-  
maan liittyvä tarkentava kysymys mukana. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 74–75.)  
Kyselyyn oli rakennettu kaksi hyppyä siltä varalta, että kaikki vastaajat eivät olisi  
kyselyhetkellä osallistuneet työnohjaukseen. Vastauksien perusteella kaikki vas-  
taajat kuitenkin osallistuivat työnohjaukseen, joten kaikki vastasivat samoihin ky-  
symyksiin. Kysymysten muotoilulla haluttiin rajata vastauksia, jotta pysyttäisiin  
teemojen mukaisissa aiheissa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, s. 47–48.)

Kyselyn ensimmäisessä osiossa kysyttiin työntekijöiden sen hetkisiä kokemuksia  
työhyvinvoinnista sekä tähän mahdollisesti vaikuttavista tekijöistä. Toisessa osi-  
ossa tarkasteltiin lähemmin työntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta ja sitä,

miten tämä vastasi heidän toiveitaan. Kolmannessa osiossa kysyttiin työntekijöiden ajatuksia siitä, miten he näkivät spiritualiteettiin liittyvien kysymysten merkityksen omassa työssään ja sen suhdetta työnohjaustilanteeseen. Kysymysten avulla haluttiin aukaista kolmea teemaa, joita olivat koettu työhyvinvointi, työnohjauksen merkityksellisyys ja spirituaalisuus työnohjauksessa.

Kysymysten asettelussa pidettiin tärkeänä tuottaa tutkimukselle merkityksellistä tietoa. Tärkeää oli, että vastaajien oma näkemys tilanteestaan tai suhtautumisensa kysymyksessä olevaan aiheeseen tuli vastauksissa mahdollisimman hyvin esille. Kysymysten asettelussa kiinnitettiin huomiota siihen, että se motivoi kyselyyn osallistujaa vastaamaan sekä herätti kiinnostusta tutkittavasta aiheesta. Vastaajalle tuli myös välittyä ajatus siitä, että hänen vastauksillaan oli merkitystä tutkimuksen toteutumisen kannalta. (Dillman ym., 2009, s. 66–71.) Kyselyn osallistujat olivat kohtalaisen pienen työyhteisön jäseniä, joten jokainen saatu vastaus oli merkityksellinen. Vastaajilta ei kysytty mitään henkilökohtaisia taustatietoja. Nämä tiedot olisivat voineet lisätä riskiä vastaajan tunnistamiseen.

### 6.3 Aineiston analysointi

Tutkimuksen vastausmateriaalia analysoitiin laadullisen tutkimuksen menetelmiä käyttäen. Laadullisessa aineistolähtöisessä analyysissä aineisto kootaan analysointia varten ensin yhteen, jonka jälkeen suoritetaan saadun vastausmateriaalin analysointi. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 103, 108.) Analyysiprosessi eteni tässä tutkimuksessa seuraavasti. Vastausten materiaali siirrettiin Webropol-kyselytyökalusta salasanoin turvattuun verkkokansioon. Tämän jälkeen käytiin yhteinen keskustelu tutkimuskysymysten pohjalta siitä, mitkä aiheet tultaisiin nostamaan analysoinnissa keskiöön. Keskustelujen pohjalta myös päätettiin, mitkä aiheet vastauksissa eivät nousseet tutkimuksen tavoitteisiin tarkasteltuna merkitykselliseksi. Tuloksia käytiin yhdessä läpi useaan kertaan.

Analyysi aloitettiin yksinkertaistamalla alkuperäistä vastausmateriaalia. Alkuperäisiä kuvailevia ilmaisuja ja ajatuksia pelkistettiin yksinkertaisempaan muotoon.

Näitä pelkistettyjä ilmaisuja kirjattiin ylös. Jokainen vastaus käytiin tällä tavoin lävitse. Pelkistetyt ilmaisut koottiin yhteen ja tämän avulla pystyttiin huomioimaan, mitkä asiat vastauksissa toistuivat. Tällainen aineiston pilkkominen osiin selkeytti aineistoa ja helpotti esiin nousevien teemojen löytämistä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 91–93.)

Aineiston jakamista teemoihin käytettiin apuna kategorialuokittelussa. Pelkistetyt ilmaisut jaettiin alakategorioihin, joista koottiin erilaisia yläkategorioita. (Kuvio 3.) Esimerkiksi yläkategoriaksi otettiin työhyvinvointi, jonka alakategoria oli työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Alakategorian alle koottiin pelkistettyjä ilmauksia kuten työyhteisön sisäinen työhyvinvointi. Vastaukset pyrittiin analysoimaan johdonmukaisesti ja kattavasti. (Alasuutari, 2011, Mitä on laadullinen tutkimus.) Tässä analyysin vaiheessa käytettiin apuvälineinä erilaisia Word-työkaluja, kuten samaan kategoriaan kuuluvien ilmaisujen alleviivausta samalla värillä.

<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alakategoria</b>	<b>Yläkategoria</b>
Työyhteisön sisäinen hyvinvointi Työyhteisöstä saatu tuki Esihenkilön tuki	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	Työhyvinvointi
Spirituaalisuus on arka aihe Tärkeä aihe käsitellä työnohjauksessa Edistäisi yhteyden kokemusta muihin	Spirituaalisuuden tunnistaminen	Spirituaalisuus

Kuvio 3. Esimerkki aineiston luokittelusta.

Kategorointi auttoi havaitsemaan aineistossa toistuvista merkityksistä kokonaisuuksia. Tällainen työskentely edisti löytämään aineistosta esiin nousevia teemoja. Analyysissä käytetyn teemoittelun avulla tarkoituksena oli jäsentää vastauksia ja selvittää, mitkä teemat nousivat vastauksissa selkeästi esille.

Tutkimuksen kannalta kiinnostavimmiksi teemoiksi nousivat:

1. Työnohjauksen merkitys työhyvinvointiin
2. Työntekijän kokemus saamansa työnohjauksen hyvistä puolista ja kehittämisideat
3. Työhyvinvointiin liittyvät kysymykset
4. Spirituaalisuuden tunnistaminen omassa työssä ja merkitys työnohjaukseen tai työhyvinvointiin.

Teemoittelun jälkeen koottua vastausmateriaalia peilattiin tutkimuskysymyksiin. Esimerkiksi kolmanteen tutkimuskysymyksen siinä, miten työntekijän spirituaalinen puoli otetaan huomioon työnohjauksessa, saatiin tietoa neljännestä teemasta. Tämän teeman alla tarkasteltiin vastauksia sen mukaan, miten työntekijät mielsivät spirituaalisuusteeman työssään ja työnohjauksessa. Tutkimuksen tulokset kirjoitettiin auki tämän pohjalta.

Analyysissa peilattiin vastauksia aiemmin opinnäytetyötä varten kerättyyn teoriatietoon. Tutkimuksella haluttiin kuitenkin tuottaa lisää tietoa, joten analyysissa keskityttiin löytämään aiheesta lisää uusia merkityksiä ja pyrittiin pitämään mieli avoimena uusille havainnoille. Erilaisilla analyysitekniikoilla haluttiin jäsentää saatua tietoa merkitykselliseksi kokonaisuudeksi, joka hyödyttäisi tutkimuksen lopputulosta. (Tuomi & Sarasjärvi, 2009, s. 95–102.)

## 7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 7.1 "Koronaväsytys" haastoi työhyvinvoinnin kokemusta

Kyselyn vastaukset olivat pääosin useammasta lauseesta muodostettuja kokonaisuuksia ja vastaamiseen oli selkeästi käytetty aikaa. Kaikki vastaajat osallistuivat kyselyhetkellä, alkukeväällä 2022, työnantajan tarjoamaan työnohjaukseen ja vastaajista kaikki kertoivat hyötyvänsä työnohjauksesta.

Kyselyn alussa kysyttiin työntekijöiden omaa arviota työhyvinvoinnistaan. Tämän jälkeen kysyttiin, mitkä tekijät vaikuttivat työhyvinvoinnin kokemukseen.

Työntekijöiden oma arvio työhyvinvoinnista oli 7,9 asteikolla yhdestä kymmeneen. Inton teettämään kyselyyn verrattuna Stadin etsivien työhyvinvointi oli hieman korkeampi muuhun maahan verrattuna. Inton selvityksessä keskiarvo oli 250 vastaajan keskuudessa vain hieman yli seitsemän samalla asteikolla (Kapainen, 2021).

Korona-aika ja etätyö tuo haasteita ja ilmassa on itselläni pientä "taisteluväsymystä".

Työyhteisön yhteiset tapaamiset puuttuvat ja kaipaamme työhön myös työpäivän aikana käytäviä kahvipöytäkeskusteluja

Aineistonkeruuhetkellä työhyvinvoinnin kokemukseen vastaajat kertoivat vaikuttavan erityisesti covid-19 pandemian vaikutukset ja etätyön. Etätyön koettiin vaikuttavan työhyvinvointia heikentävästi, mutta toisaalta se koettiin myös positiiviseksi asiaksi. Työhyvinvointia lisääviksi seikoiksi vastaajat mainitsivat mielekkään työn ja mahdollisuuden itse vaikuttaa työpäivän rakenteeseen. Monipaikkaisen työn malli, työyhteisön sisäinen hyvinvointi ja työssä onnistumisen kokemukset lisäsivät työhyvinvointia. Joustavat työajat ja sopivasti haastava työ sekä työyhteisöltä ja esihenkilöltä saatava tuki nähtiin myös tärkeänä työhyvinvoinnin

kannalta. Muita esille tulleita työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja olivat elämäntilanteen, tai oman tai läheisen ihmisen terveystilanteen vaikutukset, liikunnan vähentyminen ja työyhteisön tuen puuttuminen.

Seuraavaksi kysyttiin työnohjauksen toteutustapaa ja sitä, miten usein työnohjausta on. Kysymyksillä haluttiin lisäksi selvittää, kokivatko työntekijät määrän riittäväksi ja voivatko työntekijät vaikuttaa ohjauskertojen määrään.

Kaikki vastaajat kertoivat osallistuvansa työnantajansa tarjoamaan työnohjaukseen. Vastaajat kertoivat, että työnohjausta oli sillä hetkellä kerran kuussa ja kukin tapaaminen on kestoaltaan 1,5 tuntia. Kaikki vastanneet kokivat määrän riittäväksi. Vastauksista nousi esille, että tarvittaessa työnantaja tarjoaa mahdollisuuden saada henkilökohtaista työnohjausta.

Perusajatuksena on, että kaikki ovat lupautuneet osallistumaan ryhmätyönohjaukseen eli työnohjauksesta ei saisi olla pois ilman hyvää syytä (sairaus tai muu poissaolo työstä).

Työnohjaukseen osallistuminen ei ollut pakollista, mutta työntekijät olivat sitoutuneet siihen osallistumiseen. Yhteisesti oli sovittu, että sovituista ohjauskerroista ei saanut olla pois ilman hyvää syytä. Myös lisäohjausta oli mahdollista saada, mikäli tarve vaati. Yksilöohjauksen mahdollisuudesta toivottiin puhuttavan enemmän esihenkilöjohtoisesti, jotta kaikki työntekijät tietäisivät tällaisesta mahdollisuudesta.

## 7.2 Ryhmämuotoinen työnohjaus koettiin hyödylliseksi

Tässä osiossa kyselyä keskityttiin työnohjauksen merkitykseen ja kysyttiin, vastaako ryhmämuotoinen työnohjaus vastaajan omaa tarvetta. Lisäksi pyydettiin vastaajia kuvailemaan saamansa työnohjauksen sisältöä.

Työn vaativuus näkyi vastauksissa. Ryhmämuotoisen työohjauksen nähtiin vähentävän riskiä myötätuntouupumukseen ja ylläpitävän mielikuvaa työn merkityksellisyydestä haastavissakin asiakastilanteissa. Ohjauksen sisältöön toivottiin kuitenkin enemmän suunnitelmallisuutta.

Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että ryhmässä tapahtuva työohjaus vastasi heidän tarpeitaan hyvin tai jossain määrin. Ryhmäohjauksessa tärkeinä seikkoina pidettiin mahdollisuutta kokemusten ja ajatusten jakamiseen ja vertaistukseen. Negatiivisina puolina nähtiin työntekijävaihdosten vaikutus ryhmän dynamiikkaan ja painopisteisiin. Ryhmäohjausta ei myöskään pidetty parhaana paikana henkilökohtaisten ongelmien purkuun. Etänä tapahtuva ohjaus sai kritiikkiä siitä, että keskustelut eivät olleet yhtä hyviä kuin ne mahdollisesti olisivat olleet lähitapaamisessa.

Ryhmässä oppii myös muilta ja koska teemme yksilöohjausta ja paljon yksin, niin on hyvä kuulla muiden kokemuksia ja ajatuksia. Aina ei myöskään ole tarvetta itsellä mitenkään syvällisemmin keskittyä mihinkään, niin hyvä että on muitakin.

Kaikki vastaajat pitivät ryhmäohjausta yksilöohjausta parempana työnsä luonteen kannalta, erityisesti jos pitäisi valita jompikumpi. Kyselyn hetkellä yksilöohjaukseen ei kuitenkaan työnantajan puolelta aktiivisesti ohjattu ja vastauksista nousikin esille toive, että yksilötapaamiset tulisivat ryhmäohjauksen rinnalle edes yhden kerran vuodessa. Vastauksissa toivottiin myös, että jatkossa työohjaus olisi yhdistelmä molempia, ryhmätapaamisia sekä yksilötapaamisia.

Ryhmäohjauksen positiivisiksi puoliksi nostettiin monissa vastauksissa se, että keskustelu vertaisen kanssa tukee omaa työtä ja auttaa jäsentämään omia ajatuksia. Eniten vastaajat kokivat saaneensa tukea työohjauksesta työnsä reflektointiin ja yhteiseen asioiden purkuun. Myös hankalien tilanteiden läpikäyminen ja niissä vertaistuen saaminen koettiin työohjauksen tärkeäksi anniksi. Ohjauskerroista oli saatu apua oman työn kehittämiseen tai sen hahmottamiseen. Työohjaus oli vastaajien mielestä hyvä paikka tunnekuorman jakamiseen. Lisäksi apua oli saatu ryhmäytymiseen, työn- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen, pysähtymiseen arjen keskellä ja oman hyvinvoinnin pohtimiseen. Yhteisen reflektoinnin

kautta työntekijä pystyi vähentämään omaa emotionaalista kuormaa ja työnohjauksen koettiin ehkäisevän myötätuntouupumista.

Työhön liittyviä asioita on mukavampi peilata työkavereiden kanssa. Saa vertaistukea ja asiaa tuntevia näkemyksiä.

Olemme valinneet tämän käytännön ohjauksen tulokulmaksi, koska jakaminen helpottaa tunnekuormitusta. Työnohjaus on enemmänkin tuulettelua kuin ohjausta.

Tärkeänä seikkana onnistuneelle työnohjaukselle koettiin ryhmän tapa käsitellä mahdollisia osallistujien välisiä ristiriitoja käsiteltävään aiheeseen liittyen. Tässä nähtiin työnohjaajan ammattitaidolla olevan merkitystä ryhmän toimintaan. Vastauksen mukaan työnohjaajalla tulisi olla kyky ohjata tapaamisia kaikkia kunnioittavalla tavalla ja hänen tulisi olla valmis myös kuulemaan osallistujien toiveita siitä, minkälaista sisältöä he toivoisivat työnohjauksessa olevan.

### 7.3 Työnohjauksen toteutus sai sekä kiitosta, että kritiikkiä

Kehittämiskohtia selvitettiin kysymällä, minkälaista sisältöä työntekijät kokivat hyvässä työnohjauksessa olevan. Kyselyssä tiedusteltiin myös, minkälaisiin asioihin työntekijä oli saanut apua tai tukea työnohjauksessa.

Vastauksissa nousi esille, että työnohjauksen tapaamisissa noudatetaan tiettyä kaavaa. Kaikissa vastauksissa näkyi, että työnohjauskerran aloitukseen kuuluu kuulemiskierros, jonka pohjalta myös usein löytyi yksi keskustelun aihe jokaiselle kerralle. Toisille jaettujen kokemusten ja tuntemusten pohjalta työnohjaaja saattoi kysyä tarkentavia kysymyksiä, joita lähdettiin yhdessä keskustellen viemään eteenpäin. Toisinaan työnohjaaja nosti esiin myös edellisten kertojen keskusteluita ja niiden aiheita tuodakseen meneillä olevaan keskusteluun sitä kautta toisenlaista näkökulmaa. Työnohjaaja toi myös itse nostoja kuulemansa keskustelun pohjalta.

Nähdyksi tuleminen, sekä mahdollisuus puhua luottamuksellisesti vaikeistakin asioista on tärkeää jaksamisen kannalta.



Hyvässä työnohjauksessa vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri, jossa on turvallisen tuntuista puhua (ei tule tuomituksi) ja jossa uskalletaan myös ilmaista eriäviä mielipiteitä.

Vastauksista välittyi toive saada työnohjauksesta välineitä työhön ja ratkaisuja tilanteisiin, mutta niissä myös kritisoitiin keskustelujen ratkaisukeskeisyyttä. Yhteisiin keskusteluihin toivottiin lisää syvyyttä. Erityisesti työnohjaajan koettiin keskittyvän liikaa keskusteluissa tilanteiden ratkaisemiseen ja mahdollistavan liian vähän rauhallista, yhteiseen dialogiin keskittyvää toimintaa.

Toivoisin, ehkä enemmän pohdiskelevaa ja analyttisempää sisältöä ja että asioita käytäisiin syvällisemmin läpi. Eikä pyritäisi vain nopeaan ratkaisuun.

Vastausten perusteella menetelmien tai tehtävien käyttö työnohjauksessa keskusteluiden herättäjänä ja tukena oli vähäistä. Syytä tähän etsittiin vastauksissa muun muassa pandemian aiheuttaman poikkeustilanteen ja rajoitusten aiheuttamasta etätyöskentelyn lisääntymisestä.

Työnohjauksessa keskusteltiin lisäksi osallistujien yhteisistä toiveista tulevien ohjauksetojen keskustelujen sisällön suhteen. Vastauksista kävi ilmi, että osallistujilla oli mahdollista tuoda esiin myös muita yleisiä toiveita työnohjaajan suhteen.

Keskustelun aiheet liittyivät vastaajien mukaan ajankohtaisuuteen. Ohjauksetojen alkuperäisenä tavoitteena ei ole ollut käsitellä niin sanottuja caseja- eli asiakastilanteita. Vastauksista ilmenee kuitenkin, että keskustelut kääntyvät usein käsittelemään asiakkuudessa olevien nuorten tilanteita ja työntekijöiden keinoja tukea nuoria poikkeusaikana.

Seuraavan työnohjaajan tulisi tuntea paremmin työtämme ja haastavia asiakastilanteita.

Olisi hienoa, jos työnohjaajalla olisi nuorten psykoterapeutin koulutus tai muuten vankka osaaminen eri tavoin oireilevien nuorten kanssa työskentelystä. Toivoisin myös vähän vähemmän ratkaisukeskeisyyttä ja enemmän tilaa ns. tuulettaa.

Kehittämiskohteissa nousi erityisesti esille toive työnohjaajan ammatillisista vahvuuksista. Ohjaajalla tulisi olla jo valmiiksi tietoa ja mielellään myös kokemusta haavoittuvassa asemassa olevien nuorten kanssa työskentelystä ja etsivän nuorisotyön erityispiirteistä. Työnohjaajalta toivottiin kykyä ottaa palautetta vastaan ja mahdollisesti muuttaa työnohjauksen rakennetta ja toimintatapaa näiden pohjalta.

Kaipaisi vain "tuulettamiselle tilaa".

Vastauksissa nousi esille toive niin sanotusti tuulettaa vapaasti ajatuksiaan. Tällä vastauksien perusteella tarkoitettiin vapaamuotoisempaa dialogia, mikä ei pohjautunut mihinkään työnohjaajan ennakkoon antamaan aiheeseen. Tämä olisi vastaajien mielestä edistänyt asioiden käsittelyä ilman tarvetta ongelmien ratkaisuun. Vaikka tällaiseen vapaamuotoisempaan keskusteluun oli vastausten pohjalta selkeä tarve, näkyi niissä myös toive siitä, että työnohjauksesta saisi parempia työkaluja omaan työssä jaksamiseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Toivottiin vielä enemmän välineitä omaan työhön ja keinoja ratkaista työssä kohdattavia haastavia tilanteita. Tärkeäksi nostettiin kokemus siitä, että työnohjaajaan voi luottaa, jotta ryhmässä keskusteleminen koettaisiin mielekkääksi.

Hyvä työnohjaus ottaa huomioon erilaiset osallistujat, mutta silti kannustaa/ohjaa myös epäaktiivisimpia puhumaan.

Hyvä työnohjaaja kuuntelee herkällä korvalla ja poimii työtiimistä nostoja, jotka saattavat vaatia purkua.

Työnohjauksen laadulla nähtiin olevan suuri merkitys sen onnistumisen kannalta. Vastausten mukaan hyvässä työnohjauksessa työnohjaaja on ammattitaitoinen ja pystyy rakentamaan luottamuksellisuuden ilmapiiriä.

#### 7.4 Työnohjaus vahvisti työhyvinvointia covid-19 pandemiassa

Kyselyssä haluttiin kohdentaa pari kysymystä liittyen covid-19 pandemiaan, sekä siihen, miten työnohjauksen nähtiin hyödyttävän työhyvinvointia rajoituksista ja

työnkuvan muutoksista huolimatta. Kyselyssä kysyttiin, oliko pandemiatilanne muuttanut työntekijän työnohjauksen tarvetta ja oliko se vaikuttanut työnohjaukseen jollain tavoin.

\_kun tekee paljon etätöitä itsekseen niin on hyvä, kun on paikka ja aika jakaa omia tuntemuksiaan.

Työn luonne on myös muuttanut muotoaan epidemiatilanteen myötä ja asiakkaiden vointi on huonontunut, joka lisää myös työn kuormittavuutta ja työnohjauksen tarvetta.

Tietenkin etätapaamisiin on väsynyt, joten välillä työnohjaus etänäkin on tuntunut raskaalta.

Etäyhteyksin toteutettu työnohjaus toi vastauksiin erilaisia näkemyksiä siitä, olivatko etätapaamiset hyvä tapa toteuttaa työnohjausta vai ei. Osa koki, että tiettyjen aiheiden käsittely oli helpottunut ilman kasvokkain tapaamista. Vastauksissa näkyi myös turhautuminen etätoteutukseen. Covid-19 pandemia oli lisännyt tarvetta yhteiseen tuuletukseen ja asioiden jakamiseen. Vastauksissa tuli esiin, että korona oli muuttanut työn luonnetta muun muassa huonontamalla asiakkaiden tilannetta. Tämä puolestaan oli johtanut työn kuormittavuuden lisääntymiseen ja työnohjauksen tarpeen kasvuun.

Työnohjauksen merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä näkyi muutamien vastaajien mukaan erityisesti siinä, että tarve kannatella työntekijöiden työssä jaksamista haastavassa ajassa oli korostunut ohjauskerroissa. Ilman covid-19 pandemiaa työnohjauksessa olisi mahdollisesti käsitelty enemmän työnteon muotoja, sisäistä viestintää ja työn kehittämiseen liittyviä asioita. Pandemian aikana ohjauksissa oli ollut aiempaa enemmän keskustelua työssä jaksamisesta ja siihen liittyvien teemoja oli käsitelty paljon.

Työnohjaus auttaa jaksamaan henkisesti raskasta työtä, ja on tärkeä tekijä työhyvinvointini kannalta.

Suurin osa vastaajista koki, että työnohjaus oli tärkeä tekijä työhyvinvoinnin tukemisessa. Työnohjauksen kerrottiin vahvistavan yhteyttä työkavereihin ja antavan

mahdollisuuden tulla nähdyksi ja kuulluksi. Työnohjauksen koettiin auttavan jaksamaan henkisesti raskaassa työssä, kun pääsi keskustelemaan työssään kohtaamista asioista. Yksilöohjauksen mahdollisuus koettiin erittäin positiivisena asiana. Yksilöohjauksen kerrottiin vahvistaneen ammattitaitoa ja tukevan työntekijän omaa työssä jaksamista.

### 7.5 Spirituaalisuuden käsittelystä tukea myötätuntoon

Spirituaalisuusteemaa lähestyttiin kysymällä millä tavoin työnohjauksessa tuli esille spiritualiteettiin liittyvät kysymykset. Lisäksi tiedusteltiin miten spiritualiteettiin liittyvien kysymysten tunnistaminen sekä esille ottaminen vaikuttivat työhyvinvointiin ja työnohjaukseen.

Vastauksissa korostui työnohjausryhmän sisäisen luottamuksellisuuden tärkeys. Ryhmän toimivuuden nähtiin perustuvan siihen, että jäsenten erilaisuus hyväksytään ja rakennetaan yhdessä turvallinen ilmapiiri, johon olisi lupa tuoda haastavia tai vaikeaksikin koettuja asioita keskusteluun. Ryhmässä vallitseva sisäisen turvallisuuden ilmapiiri nähtiin tärkeäksi erityisesti hiljaisempien osallistujien kohdalla.

Ryhmäläisiltä saa tukea hankalassa tilanteessa ja ryhmän kesken vallitsee "hyvä tahto.

Osalla vastaajista nousi esille epävarmuus ymmärtää, mikä omassa työssä on spirituaalisuutta ja miten tätä aihetta käsiteltäisiin työnohjauksessa. Silti suurin osa oli nimennyt vastauksissaan suoraan erilaisia asioita, joista voi tunnistaa spirituaalista merkitystä. Spirituaalisuuden tunnistamisen omana teemanaan nähtiin tukevan työssäjaksamista, sekä auttavan ylläpitämään myötätunnon kokemusta suhteessa nuoriin asiakkaisiin. Sen koettiin myös vahvistavan yhteyttä työkavereihin. Vastauksissa näkyi tarve ottaa spirituaalisuus myös nuorten kanssa työskennellessä huomioon. Työntekijän huomioiminen kokonaisuutena, mukaan lukien spirituaalinen puoli, koettiin tärkeäksi.

Nuorten kanssa olisi mielestäni olla hereillä enemmän tämän kaltaisten asioiden käsittelyyn.

\_\_\_\_\_tässä kuitenkin tehdään auttamistyötä \_\_\_\_\_meidän on kyettävä antamaan nuorille toivoa ja uskoa.

Työnohjauksen nähtiin olevan kokonaisuudessaan spirituaalisuutta lähellä, koska se mahdollisti parempia välineitä käsitellä omia tunteita esimerkiksi epäkohtia huomatessaan. Erityisen tärkeäksi tämä koettiin niissä hetkissä, kun yhteiskunnan keinot tukea nuorta olivat puutteelliset ja työntekijä koki riittämättömyyden tunnetta työssään. Spirituaalisuusteeman esille ottaminen nähtiin voimauttavana ja sen nähtiin auttavan työntekijää hyväksymään oman epävarmuutensa.

Tavallaanhan työnohjaus on spiritualiteetin tukemista kokonaisuutena; yhteyttä ja myötätuntoa kollegoihin.

Spirituaalisuuden kerrottiin vaikuttavan siihen, mistä käsin työtä tekee. Sen koettiin vaikuttavan motivaatioon ja syihin, miksi juuri tällaista työtä tällaisten asiakkaiden parissa tekee. Tämän vuoksi toivottiin työnohjauksessa enemmän mahdollisuuksia tunnistaa myös spirituaalisuutta työntekijän työskentelyä kannattelevana tekijänä. Vastauksissa tuli esiin hienoja ajatuksia siitä, miten omassa työssä spirituaalisuuden voi nähdä olevan läsnä.

Työssä nousevat usein perustavanlaatuiset kysymykset ylipäättään siitä, mitä on hyvä elämä ja miten voimme tukea nuoria rakentamaan ja saavuttamaan oman näköisensä polku.

Suurimmassa osassa vastauksista näkyi, että käsitteenä spirituaalisuus koettiin vieraaksi työelämässä. Aiheen puheeksi ottaminen koettiin vaikeaksi, jopa vieraaksi, mutta toivottiin, että spirituaalisuuteen liittyvät teemat olisi turvallista ottaa puheeksi työyhteisössä.

\_\_\_\_\_nämä ovat hyvin henkilökohtaisia asioita \_\_\_\_\_kaikki eivät miellä työnohjausta tai ylipäänsä työpaikkaa areenana, jossa voisi tai pitäisi tuoda esille spiritualiteettiä.

Tavallaanhan työnohjaus on spiritualiteetin tukemista kokonaisuutena; yhteyttä ja myötätuntoa kollegoihin, tunteiden ja kokemusten jakamista onnistumisissa sekä ei onnistumisissa.

Vastauksista ilmeni tarve käsitellä omaa spirituaalisuuttaan myös työnohjauksessa. Tässä osiossa korostui jo aiemminkin esiin tullut vaatimus työnohjaustilanteen turvalliseen sekä sallivaan ilmapiiriin. Spirituaalisuuden tunnistamisen ja sen erilaisten käsitteiden käsittelyn nähtiin edistävän myös oman työn arvostiritojen käsittelyä.

Tiedämme työn vaatimukset ja siihen liittyvät tunteet, riittämättömyyden tunne tai mielessä pyörivät kysymykset toiminko oikein esimerkiksi nuoren kanssa voi vaivata kokenuttakin.

Etsivän nuorisotyön oma henki ja spiritualiteetti on käsitykseni mukaan ennen kaikkea pyrkimys tukea nuorta rakentamaan itsensä näköinen ja itselle hyvä elämä.

Yhteiskunta asettaa tiettyjä vaatimuksia yksilöille -työssäkäyntiä, opiskelua ja hyvää vastuunkantoa. Etsiväntyön asiakkaat ovat heitä, joilla on erilaisia arjenhallinnan haasteita. Tämä laittaa etsivät nuorisotyöntekijät asetelmaan, jossa he koittavat luovia yhteiskunnan vaatimusten ja nuoren omien toiveiden ja toimintakyvyn ristipaineessa. Tuloksissa näkyy, että etsivä nuorisotyö nähtiin työskentelytapana, joka on lähellä tätä henkistä ja jopa spirituaalista yhteyttä, mikä meitä ihmisiä yhdistää toisiinsa.

## 8 POHDINTA

### 8.1 Johtopäätökset ja tutkimuksen merkitys

Kyselyn tulokset kertoivat kyselyyn vastanneiden työntekijöiden vakaasta ammattitaidosta ja aidosta halusta tehdä nuorten asiakkaidensa kannalta merkityksellistä työtä. Tuloksista näkyi Tokolan ja Hyypän esiin nostama tarve saada työnohjausta lisäämään motivaatiota silloinkin, kun työn tulos ei välttämättä näy heti tai konkreettisesti (Tokola & Hyypä 2004, s. 40). Tutkimus hyödytti yhteistyötä, sillä se toimii taustamateriaalina työyhteisön kartoittaessa työnohjauksen jatkoa ja sen tavoitteita. Opinnäytetyön tutkimuksen analysoinnin tulokset tarjottiin käyttöön jo ennen työn julkaisua. Tietoa voidaan jatkossa hyödyntää arvioitaessa työnohjauksen tarvetta ja perustellessa sen vaatimaa rahoitusta. Tutkimuksen edetessä korostui myös tarve pohtia säännöllisesti omaa työssäjaksamista ja sitä, minkälaisia keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen on saatavilla.

Yhteiskunnan ajautuessa kriisistä toiseen, korostuu etsivän nuorisotyön merkitys. Etsivät nuorisotyöntekijät tekevät töitä nuorten kanssa, jotka saattavat olla pettyneitä yhteiskunnan tukipalveluiden tapaan kohdata heitä. Nuoret, jotka ohjautuvat etsivän työn piiriin tarvitsevat paljon sosiaalista vahvistamista ja kannustamista. (Kinnunen, 2020, s. 12–14.) Tällainen työ on parhaimmillaan antoisaa, mutta vaatii työntekijältä myös taitoa tulkita nuoren sanatonta viestintää ja huomioida pienimmätkin onnistumiset. Työskentely vaativassa yhteiskunnallisessa tilanteessa vaatii työntekijältä paljon. Samaan aikaan hän pyrkii ohjamaan ja kannattelemaan nuorta asiakasta mahdollisimman hyvin. Tämä tuli esille tämän tutkimuksen tuloksissa, joissa korostettiin työnohjauksen tukeneen työhyvinvointia myös yhteiskuntaa koettelevassa kriisissä. Aloilla, joiden tavoitteena on edistää yksilön ja yhteisön hyvinvointia tunnutaan edelleen keskittyvän ainoastaan työn vaikuttavuuden mittaamiseen. Liian usein sivuutetaan työhyvinvoinnin kysymykset. Tämän nosti esiin myös Hakulinen tutkimuksessaan. Hän toivoi lisää tutkimusta etsivän työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä (Hakulinen, 2021, 69–71).

Pysähtyminen työhyvinvointiin liittyvien teemojen äärelle voi edistää työntekijän kykyä kehittää omaa ammatillista osaamistaan.

Aihe työnohjauksesta ja työhyvinvoinnista oli ajankohtainen ja kiinnostava. Kyselymateriaalin määrästä ja laadusta näkyi, että tutkimukseen osallistuneet kokivat tutkimuksen aiheen hyödylliseksi. Vastaamiseen oli selvästi käytetty aikaa ja kysymyksiä oli pohdiskeltu. Työhyvinvointiin liittyvät teemat nousivat esille myös Into Ry:n tekemässä lausunnossa eduskunnalle. Lausunnossa muun muassa kirjoitettiin, miten covid-19 pandemia oli lisännyt haasteita etsivään nuorisotyöhön. (Herttaliisa & Pietikäinen, 2020.) Puurosen tutkimuksen mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä myös työnohjausasiat ovat kunnossa. (Puuronen, 2014, s.72). Tämä näkyi myös saaduista tuloksista. Tärkeäksi koettiin, että työnohjauksen avulla omaa työtä pääsi refleктоimaan yhdessä työkavereiden kanssa. Työnohjaus tarjosi tärkeää vertaistukea ja auttoi käsittelemään ja ennaltaehkäisemään muun muassa myötätuntouupumuksen riskiä. Tutkimuksen vastauksissa näkyi Saarenpäänkin esiin nostamat tyypilliset haasteet luovia omien arvojensa ja työnantajan eettisten ohjeiden ristipaineessa (Saarenpää, 2019, s. 8–10.) Etsivän nuorisotyön erityispiirteet korostivat tutkimukseen osallistuvien mukaan ryhmämuotoisen työnohjauksen hyötyjä.

Kyselystä saatua tietoa työnohjauksesta ja työhyvinvoinnista voidaan ajatella hyödynnettävän myös yleisemmin. Työn kuormittavuus ja myötätuntouupumukseen johtavat riskit ovat lisääntyneet työyhteisöissä, joissa työskennellään erilaisiin erityisryhmiin kuuluvien asiakkaiden kanssa. Tällöin työnohjaus kiistämättä edistää työhyvinvointia. Tämä tutkimus on linjassa Vesterisen kanssa siinä, että työnohjaus toimii työhyvinvointia lisäävänä tekijänä ja siten sen voi nähdä myös lisäävän työn vaikuttavuutta (Vesterinen 2006, s. 168–169).

Tämä tutkimus osoittaa, että työnohjaus edisti työntekijän oman työnsä reflektionia. Tulosten perusteella ryhmämuotoinen työnohjaus koettiin hyödylliseksi monipaikkaisessa työyhteisössä, jossa välitöntä mahdollisuutta yhteiseen reflektioon ei aina löytynyt. Punkasen mukaan juuri tällainen yhteinen työasioiden purkamisen edistää työssä jaksamista (Punkanen, 2009 s. 7–9). Tämän tutkimuksen



tulokset osoittivat, että etsivät nuorisotyöntekijät työskentelevät toisinaan työssä-jaksamisen ääri rajoilla. Työntekijät kokivat kuitenkin työnsä tärkeäksi ja mielekkääksi.

Ennen tämän opinnäytetyön julkaisemista ilmestyi uusi Etsivän nuorisotyön käsikirja. Käsikirjassa työntekijän työhyvinvointiin liittyvät teemat on nostettu omiksi osioikseen. Työnohjausta suositellaan tarjottavaksi kaikille etsivää nuorisotyötä tekeville. (Paananen ym., 2022, s. 55–57.) On tärkeää, että työhyvinvointiin ja siihen vaikuttaviin tekijöihin kiinnitetään entistä enemmän huomiota. Etsivät nuorisotyöntekijät kokoontuvat säännöllisesti yhteisiin tapahtumiin käsittelemään erilaisia alansa ajankohtaisia asioita. Tähän liittyen myös tämän opinnäytetyön tekijöitä on alustavasti pyydetty esittelemään tutkimuksensa tuloksia syksyllä 2022. Tulokset esitellään myös kesällä tutkimuksen yhteistyökumppanille tiimin omassa tapahtumassa. Kiinnostus tutkimuksen tuloksia kohtaan on kannustanut eteenpäin ja vahvistanut tutkimustyön merkityksellisyyttä.

Tämän tutkimuksen voi nähdä edistävän tapaa kohdata ihminen niin työntekijän kuin asiakkaan roolissa. Olisi tärkeää ottaa ihminen erilaisissa konteksteissa entistä enemmän huomioon kokonaisuutena, joka rakentuu erilaisista tekijöistä. Järvinen mainitsee, miten työyhteisöissä puuttuu edelleen rohkeutta käsitellä ihmisen spirituaalista puolta (Järvinen, 2015, s. 43–45.). Tämä tutkimus tuo tuloksiltaan esille näkökulman, että ehkä kysymys ei ole niinkään rohkeudesta. Turvallisempia keskustelutiloja tarjoamalla edistetään avoimempaa dialogia. Erilaisten ajatusten jakaminen voi työnohjauksessa olla rikkaus, mutta se vaatii työnohjaajalta vankkaa ammattitaitoa ohjata keskustelua kaikkia kunnioittavalla tavalla.

## 8.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön aihetta pohdittaessa nousi keskusteluun selkeästi työssä jaksamiseen liittyvä tematiikka, sekä siihen keskeisesti vaikuttavat tekijät. Erityisesti kiinnostivat haavoittuvassa asemassa olevien asiakkaiden kanssa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvoinnin kysymykset. Stadin etsivien kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta päädyttiin selvittämään tiimin työntekijöiden kokemuksia

työnohjauksesta. Tutkimuksen toteutukseen ja tuloksiin vaikuttivat kyselyn aikana vallinnut covid-19 pandemia ja rajoitusten vuoksi lisääntynyt etätyöskentely. Vastausten perusteella kasvanut asiakasmäärä ja tapaamisten toteuttaminen pääosin etäyhteyksin vaikuttivat työntekijöiden kokemukseen työnohjauksen merkityksestä työhyvinvoinnille.

Tutkimus toteutettiin tutkimuseettiset ohjeet huomioiden. Tutkimuksen tekijät kartuttivat omaa tietopohjaansa tutkimukseen osallistuvasta työyhteisöstä, sekä sen toimintakulttuurista ja etsivän nuorisotyön historiasta. Kyselyyn osallistuvilla oli oikeus saada tutkimuksesta ja sen toteuttamisesta kaikki oleellinen tieto. Tutkimukseen osallistuviin työntekijöihin pyrittiin luomaan ja säilyttämään luottamukseen perustuva yhteistyösuhde. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s. 8–9). Tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa käytettiin runsaasti erilaisia lähteitä. Tällä pyrittiin saamaan mahdollisimman hyvä tietopohja tutkimuksessa käsitellyistä aiheista.

Hirvonen (2006) korostaa tutkijan rehellisyyden ja avoimuuden tärkeyttä. Tutkittavan kohteen yleisesti tunnistettuja normeja on hyvä tunnistaa ja noudattaa. (Hirvonen, 2006, s. 34–36.) Kyselyä toteuttaessa pyrittiin tunnistamaan niitä tekijöitä, jotka olisivat saattaneet vaikuttaa tuloksiin. Kyselyä toteutettaessa mietittiin, millainen tutkijoiden rooli on suhteessa kyselyyn vastaajiin. Tutkimuksen luotettavuuteen liittyi etukäteen joitakin kysymyksiä. Yksi tekijä oli työyhteisön pienuus, joka olisi saattanut vaikuttaa siihen, miten avoimesti kyselyyn uskallettiin vastata. Myös aiheesta käydyt yhteiset keskustelut työpaikalla olisivat voineet vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Vastaukset olivat kuitenkin kattavia ja niissä näkyi luottamuksellisuus tutkijoita kohtaan. Vastaukset olivat selkeästi pohdittuja ja perusteltuja.

Toinen opinnäytetyön tekijöistä alkoi opinnäytetyön prosessin aikana työskennellä Stadin etsivien tiimissä. Tämän vaikutusta kyselyn toteutumiseen pohdittiin ja tärkeäksi koettiin keskustella asiasta avoimesti niin opinnäytetyötä ohjaavien opettajien kuin työyhteisön kanssa. Yhdessä sovittiin, että luotettavuuden varmistamiseksi kyseinen henkilö ei osallistunut tutkimuksen kyselyyn vastaajana. Stadin etsivien tiimi näki yhdistetyn työntekijän- ja opinnäytetyöntekijän roolin vain

myönteisenä asiana. Tutkimukseen osallistuvat saivat halutessaan lisätietoja opinnäytetyön sisällöistä tai tavoitteista. Osallistuminen kyselyyn oli vapaaehtoista. Kyselyyn ja tutkimukseen liittyvien tietojen saaminen oli tutkimukseen osallistuvien oikeus ja turva. Tutkimuksen taustoista tiedotettiin tiimin kokouksissa sekä kyselyn saatekirjeessä (LIITE 1). (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s. 8)

Oma kokemus ja ennakoasenne työskentelystä olisi voinut vaikuttaa kyselyn tulosten arviointiin, mikäli omaa ennakoasenneoitumistaan ei olisi etukäteen tiedostettu. Toisella opinnäytetyön tekijöistä ei ollut etsivän nuorisotyön kentältä mitään omakohtaista kokemusta, joten yhdessä aihetta reflektoiden pyrittiin pitämään omat asenteet ja ennako-odotukset poissa analyysiä tehdessä. Hirvonen korostaa, että tuloksia analysoidessaan tutkijan on tärkeä tiedostaa ennakoasenteitaan ja suhtautua kriittisesti omiin tulkintoihinsa. (Hirvonen, 2006, s. 38)

Avoimien kysymysten avulla haluttiin mahdollistaa vastaajien mielipiteiden kuuleminen. Näin saatiin näkyviin myös vastaajien tietämys aiheesta. Kyselyn tulokset olisivat voineet olla erilaiset, jos siinä olisi käytetty esimerkiksi skaaloihin perustuvia kysymyksiä tai jos olisi annettu valmiit vastausvaihtoehdot, joista valita. Oli mielenkiintoista, että vastauksissa tuli esiin myös myötätuntoon liittyvät teemat, vaikka kyselyssä ei tästä suoraan kysytty. Kyselyssä käytetyt avoimet kysymykset osoittautuivat oikeaksi vaihtoehdoksi, sillä ne mahdollistivat vastaajien oman tiedon ja mielipiteen esille tulemisen (Hirsjärvi ym. 2016, s. 200–201).

Laadullisesti arvioituna vastaajien määrä ei vähentänyt tutkimuksen merkitystä, sillä laadullisen tutkimusmääritelmän mukaisesti tavoitteena tässä opinnäytetyössä oli kasvattaa tietoa tutkittavasta aiheesta. Etukäteen oli mietitty mitä tietoa haluttiin kerätä ja miten tuota saatua tutkimusmateriaalia hyödynnettäisiin tuloksia analysoitaessa (Alasuutari, 2011, Mitä on laadullinen tutkimus). Hirsjärven kuvaamien laadullisen tutkimuksen piirteiden mukaisesti tutkimus oli kokonaisvaltaista tiedon keräämistä, jonka kohteena oli ennakkoon määriteltä perusjoukko. Tarkoituksena ei ollut tuottaa tilastollisesti merkittävää säännönmukaisuutta. (Hirsjärvi ym. 2016, s. 181–182.)

### 8.3 Ammatillinen kehittyminen

Työskentely sosionomina ja diakonina vaatii työtä kehittävää työskentelyotetta (DIAK, i.a.). Yhteiskunnallisten ilmiöiden havainnointi ja niiden merkitysten ymmärtäminen on hyödyllistä ja lisää ammatillista osaamista molemmilla aloilla. Tämä opinnäytetyöprosessi edisti tällaisten taitojen kartuttamista ja vahvisti kehittämistyöhön liittyviä taitoja. Taito rajata työn tavoitteita ja luovia erilaisten yhteiskunnallisten muutosten ja omien elämäntilanteiden ristipaineissa kehittyi opinnäytetyöprosessin aikana.

Sosiaalialan kompetensseissa mainitaan, että ihmisen tausta ei saisi määritellä häntä, vaan jokainen on arvokas. Asiakkaan oma arvomaailma tulisi huomioida silloinkin, kun tähän liittyy arvoriittä työntekijällä itsellään. (DIAK, i.a.) Opinnäytetyöprosessin aikana jouduttiin vastaamaan kysymyksiin tutkimuksessa esiin nostetusta spirituaalisuuden temasta. Tämä herätti opinnäytetyöntekijöillä tärkeää pohdintaa, jossa haastettiin omaa arvomaailmaa. On tärkeää hyväksyä omia epävarmuuksiaan ja etsiä vahvistusta työnsä tekemiseen muun muassa keskustelujen ja kirjallisuuden kautta. Oli hyvä huomata, että tutkimus osoitti erilaisten näkökulmien esiin ottamisen olevan tärkeää myös työntekijän työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä.

Diakoniatyön kompetenssiin kuuluu erityisesti kyky huomioida ihminen kristillisen ihmiskäsityksen kautta (DIAK, i.a.). Työn edetessä huomattiin, miten tärkeää olisi erilaisissa työyhteisöissä kiinnittää huomiota myös tällaisiin asioihin, jotka perinteisemmin liitetään ainoastaan diakoniseen työhön. Saadut reaktiot prosessin eri vaiheissa osoittivat, miten uusi spirituaalisuus näkökulman mukaan ottaminen oli. Kaikki tähän tutkimukseen osallistuneet osoittivat kiinnostusta tämän näkökulman esiin ottamiseen. Ammatillisessa mielessä lisääntyi rohkeus ottaa työskentelyn tueksi spirituaalisuuden huomioiminen. On tärkeää ottaa ihmiset huomioon kokonaisvaltaisesti, niin kollegat kuin asiakkaatkin. Opinnäytetyöprosessin kautta vahvistui taito kohdata asiakas hänen omia taustojaan ja lähtökohtiaan huomioiden.

Prosessin aikana ilahdutti toimiva yhteistyö Stadin etsivät -tiimin kanssa. Avoin ja molempia osapuolia arvostavan yhteistyön merkitys korostui. Kyselyn materiaalin analysointi ja sen tutkiminen oli mielenkiintoista ja opettavaista. Opin- näytetyön prosessin edetessä karttui tieto työhyvinvointiin liittyvistä teemoista, sekä taito viedä yhteistä prosessia eteenpäin. Tällaisen tutkimuksen toteuttaminen vaatii itsekriittisyyttä ja jatkuvaa reflektointia. Alkuperäisiä suunnitelmia jouduttiin välillä muokkaamaan esimerkiksi lisäämällä kyselyn vastausaikaa. Prosessi opetti, miten viedä työtä eteenpäin haastavissakin tilanteissa. Kirjoittamis- prosessin aikana kehittyi lähdekritiikin taito. Taustatietoa kartoittaessa pohdittiin lähteiden luotettavuutta ja tiedon oikeellisuutta. Sosiaalialan ammattilaisen on osattava valikoida luotettavat tiedot ja pystyttävä perustelemaan päätöksensä so- piviin lähteisiin muun muassa lakipykäliin perustuen.

Prosessi tuki omaa ammatillista kasvua ja rohkaisi pohtimaan omia työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Työskentely erilaisista taustoista lähtöisin olevien asiakkaiden kanssa vaatii työntekijältä paineen sietokykyä ja haastavien tilanteiden käsittelytaitoa. Työnohjauksesta voi saada työkaluja työhönsä ja näin edistää omaa työssä jaksamista. (Karvinen-Niinikoski ym., 2007, s. 10–13). Ammattilai- sen on tärkeää huolehtia omasta jaksamisesta samalla, kun kulkee asiakkaan rinnalla hänen pyrkiessä elämässä eteenpäin. Tämän opinnäytetyöprosessin ai- kana kehittyi taito vaatia erilaisia työtä tukevia asioita, joihin työnohjaus kuuluu.

#### 8.4 Kehittäminen ja jatkotutkimusaiheet

Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan ajatella, että etsivää nuorisotyötä tekevien työntekijöiden työssäjaksamiseen liittyviä teemoja olisi syytä tutkia lisää. Olisi tärkeää mahdollistaa avointa keskustelua työntekijän taustalla olevista henkilökoh- taisemmista aiheista, kuten spirituaalisuuden kokemuksista. Näiden asioiden pu- heeksi ottamisen mahdollistaminen voisi edesauttaa entistä avoimempaan kes- kustelukulttuuriin ja siten edistää yleistä työhyvinvointia.

Tässä tutkimuksessa ei tutkittu työnohjauksessa käytettyjä menetelmiä vaan keskityttiin lisäämään tietoa työnohjauksen hyödyistä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Osa vastaajista olisi toivonut enemmän erilaisten menetelmien käyttöä. Olisi mielenkiintoista tutkia minkälaisista menetelmistä etsivät nuorisotyöntekijät hyötyisivät työnohjauksessa. Olisi tarpeen tutkia toivoisivatko työntekijät itse erilaisten menetelmien käyttöä ja minkälaisia menetelmiä työnohjaajilla on työnohjauksessa käytössä.

Etsivän nuorisotyön tekijöillä tulee olla laaja tuntemus yhteiskunnan palveluiden kirjosta, sekä taito etsiä keinoja auttaakseen asiakkaana olevaa nuorta juuri tätä parhaiten hyödyttävällä tavalla (Vilen, 2018, s. 30–35). Toisinaan nuoren omia toiveita ja tulevaisuudensuunnitelmia on vaikea yhdistää yhteiskunnan tarjoamiin mahdollisuuksiin. Tämän vuoksi olisi syytä pysähtyä työtä tukevien ja työntekijöiden jaksamista edistävien keinojen äärelle. Olisi syytä tutkia, mikä motivoi etsivää nuorisotyöntekijää työssään. Kuten Kontio (2022) toi esille, Stadin etsivien työskentelytapa on hyvin erilainen, kuin muiden etsivää nuorisotyötä tekevien. (Timo Kontio, toiminnanjohtaja, henkilökohtainen tiedonanto 19.4.2022.) Stadin etsivien työskentelytapaa olisi aiheellista tutkia lisää ja verrata sitä muihin vastaaviin toimijoihin.

Tutkimuksessa nousi esille, että työntekijän spirituaalisuuden tunnistaminen oli vastaajille uusi näkökulma, mutta samalla se koettiin hyödylliseksi. Olisi tärkeää tutkia laajemmin otetaanko työnohjauksissa työntekijä huomioon kokonaisuutena. Mitä kaikkea tähän kokonaisuutena huomioimiseen olisi hyvä lisätä? Olisi myös syytä tutkia hyödyttäisikö spirituaaliteetin puheeksi ottaminen etsivän nuorisotyön asiakkaita. Lisätutkimus teemaan syventyen voisi vahvistaa työyhteisöjen kokemusta spirituaalisuuden huomioimisen hyödyistä.

## LÄHTEET

- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. [E-kirja] Osuuskunta Vastapaino (4.uud. p.). Tampere
- Aluehallintovirasto. (i.a.). *Etsivä nuorisotyö*. Saatavilla 25.2.2022  
<https://avi.fi/tietoa-meista/tehtavamme/opetus-ja-kulttuuri/nuorisotoimi/etsivanuorisotyö>
- Autio, E. (2016). Miten myönteinen tunnistaminen ammatillisena työotteena haastaa työntekijän? Teoksessa J. Häkli., K.P. Kallio, & R. Korhiamäki (toim.), *Myönteinen tunnistaminen* (s. 112–117) Nuorisotutkimusverkosto. Juvenes. Tampere
- Dal Carso, L., De Carlo, A., Carluccio, F., Colledani, D., & Falco, A. (2020) *Employee burnout and positive dimensions of well-being: A latent workplace spirituality profile*. PLoS ONE 15(11): e0242267 analysis. Saatavilla 9.11.2021  
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=6270ec6f-b02f-4bbc-95b9-4ca126fd3282%40redis>
- DIAK. (i.a). *Osaamisvaatimukset, sosionomi (AMK), diakoniatyö*. Saatavilla 16.5.2022 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi-amk-diakoniatyö/>
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2009). *Internet, mail, and mixed-mode surveys. The tailored design method*. Wiley. United states of America.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Figley, C. (1995). *Compassion fatigue: coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. E-kirja. EBSCO eBook Collection (Diak)
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a Science of Workplace Spirituality. Teoksessa. Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (toim.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. (s.3–28) Armonk (N.Y.)

- Koskinen, H. (2022). *Logbook tilastoja 2021*. [Sisäinen verkkotiedosto]
- Hakulinen T., Hietanen-Peltola M., Hastrup A., Vaara S., Jahnukainen J., & Varonen P. (2020). *Pahin syksy ikinä. Lasten, nuorten ja perheiden peruspalvelut koronasyksynä 2020*. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki
- Hakulinen, H. (2021). *Katse etsivään! Yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista*. [Opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu] Saatavilla 1.8.2021 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020092820747>
- Helin, E. & Moisala, M. (15.3.2021). *Nuorisotyön ympäristöt muutoksessa, miten reagoimme?*. Verke.fi Saatavilla 4.7.2021 <https://www.verke.org/blogit/nuorisotyon-ymparistot-muutoksessa-miten-reagoimme/>
- Helsingin kaupungin nuorisopalvelukokonaisuus. (2021). *Helsingin nuorisopalveluiden nuorisotyön perussuunnitelma – NUPS*. Saatavilla 3.4.2022 [https://julkaisut.hel.fi/sites/default/files/2021-05/NUPS\\_Helsingin%20nuorisoty%C3%B6n%20perussuunnitelma%2011.5.2021.pdf](https://julkaisut.hel.fi/sites/default/files/2021-05/NUPS_Helsingin%20nuorisoty%C3%B6n%20perussuunnitelma%2011.5.2021.pdf)
- Helsingin kaupunki. (2021). Valtionavustushakemus [Julkaisematon asiakirja]
- Helsingin kaupunki. (2022). *Koronan hiljentämissä Helsingissä. Aikuissosiaalityön palvelut koronapandemian aikana 2020–2021*. Nuorten palvelut ja aikuissosiaalityö. Sosiaali- ja terveysala. Helsingin kaupunki 3/2022. Saatavilla 25.3.2022 <https://hel.fi/static/sote/sosrap/raportit/Aikuissosiaalityon-palvelut-koronapandemian-aikana-2020-2021.pdf>
- Helsingin kaupunki. (i.a.-a). *Stadin etsivät. Nuorten Helsinki*. Saatavilla 15.3.2022 <https://nuorten.helsinki/terveys-ja-hyvinvointi/tukea-ja-ve-toapua/stadin-etsivat/>
- Helsingin kaupunki. (i.a.-b). *Pelietsivä-hanke*. Nuorten Helsinki. Saatavilla 10.3.2022 <https://nuorten.helsinki/terveys-ja-hyvinvointi/pelietsiva-hanke/>
- Helsingin seudun avoimet tietokannat. (i.a.). Hyvinvointitilastot. Lasten ja nuorten hyvinvointi Helsingissä. Koulutus ja kouluolot. KK10 Koulutuksen ja työn ulkopuolella olevat nuoret iän, sukupuolen ja äidinkielen



- mukaan. Saatavilla 19.3.2022 [https://stat.hel.fi/pxweb/fi/Hyvinvointi-tilastot/Hyvinvointi-tilastot\\_\\_Lasten\\_ja\\_nuorten\\_hyvinvointi\\_\\_2\\_Koulutus\\_ja\\_kouluolot/KK10\\_ulkopuoliset.px/table/tableViewLayout1/](https://stat.hel.fi/pxweb/fi/Hyvinvointi-tilastot/Hyvinvointi-tilastot__Lasten_ja_nuorten_hyvinvointi__2_Koulutus_ja_kouluolot/KK10_ulkopuoliset.px/table/tableViewLayout1/)
- Herttaliisa, T., & Pietikäinen, R. (2020). *Lausunto eduskunnan sivistys- ja tiede- jaostolle: Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2021* (HE 146/2020 vp) INTO etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. Saatavilla 25.7.2021 <https://www.intory.fi/uutiset/into-korona-on-kasvattanut-nuorten-tuen-tarpeita-etsivan-nuorisotyon-ja-tyopajatoiminnan-rahoitus-on-tarkeaa-turvata/>
- Herttaliisa, T., & Pietikäinen, R. (2021). *Lausunto eduskunnan sivistys- ja tiede- jaostolle: Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2022*. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. HE 146/2021 vp. Saatavilla 23.3.2022 <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2020-AK-330386.pdf>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2016). (21. Uudistettu painos) *Tutki ja kirjoita*. Bookwell oy, Porvoo
- Hirsjärvi, S & Hurme, H. (2001). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Yliopistopaino. Helsinki. 2001
- Hirvonen, A. (2006). Eettisesti hyvä tutkimus. Teoksessa Hallamaa, J., Launis, V., Lötjönen, S., & Sorvali, I. (toim.) *Etiikkaa ihmistieteille* (s. 31–49). Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. Helsinki. Haka-paino oy.
- Into. Etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. (i.a.). *Mitä on etsivä nuorisotyö*. Saatavilla 26.11.2021 <https://www.intory.fi/etsiva-nuorisoty/mita-on-etsiva-nuorisoty/>
- Juntunen, E. (6.2.2019). *Spiritualiteetti työelämässä on suuremman tarkoituksen etsimistä*. Teema 2019/1: Talous ja ihmisen osa. Telogia.fi Saatavilla <https://teologia.fi/2019/02/spiritualiteetti-tyoeelaemaes-sae-on-suuremman-tarkoituksen-etsimista/>
- Järvinen, H. (2015). Spiritualiteetti työhyvinvoinnin kysymyksenä. Teoksessa Kanerva, M. & Tanska, J., 2015 (toim.) (s. 40–52) *Työ ja Henki*. Kirjapaja. Helsinki.
- Kaartinen-Koutaniemi, J. (toim.). (2012). *Etsivässä työssä*. Nuorten keskus.

- Kanov, J. M., Maitlis, S., Worline, M. C., Dutton, J. E., Frost, P. J., & Lilius, J. M. (2004). *Compassion in Organizational Life*. *American Behavioral Scientist*, (47:6, 811–815)
- Kapanen, A. (2021). *Koronavuosi on heikentänyt etsivässä nuorisotyössä ja työpajoilla työskentelevien hyvinvointia*. Into. Etusivu. Saatavilla 2.12.2021 <https://www.intory.fi/ajankohtaista/uutiset/koronavuosi-on-heikentanyt-etsivassa-nuorisotyossa-ja-tyopajoilla-tyoskentelevien-hyvinvointia/>
- Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho, U-M., & Salonen, J. (2007). *Työnohjaus sosiaalityössä*. Edita.
- Kaski, S. (2012). *Työterveyshuollon psykologiset käytänteet*. Edita
- Kinnunen, R. (2021). *"Tuntuu, että on pidetty huolta". Etsivän nuorisotyön valtakunnalliset Sovari 2020- tulokset*. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. Saatavilla 11.3.2022 [https://www.intory.fi/app/uploads/2021/09/sovarient2020\\_valtakunnallinen\\_raportti\\_valmis-1.pdf](https://www.intory.fi/app/uploads/2021/09/sovarient2020_valtakunnallinen_raportti_valmis-1.pdf)
- L1214/2020.Oppivelvollisuuslaki 30.12.2020/ 1214 <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20201214>
- L1285/2016. Nuorisolaki. 21.12.2016/1285. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>
- Lammi-Taskula, J., Klemetti, R., Heino, T., Hietanen-Peltola, M., Paju, P., Sarkia, A., & Lahtinen, J. (2020). Lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointi. Teoksessa Kestilä, L., Härmä, P., & Rissanen, P. (toim.), *Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen: Asiantuntija-arvio, syksy 2020* (s.45–55) [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140661/URN\\_ISBN\\_978-952-343-578-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140661/URN_ISBN_978-952-343-578-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Luukko, T-M. (2017). *Sosiaalialan työnohjaus. Vuoden 2016 selvitys Talentian jäsenten osallistumisesta työnohjaukseen*. Saatavilla 24.8.2021 [https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Tyo\\_nohjaus\\_raportti3.1.2017.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Tyo_nohjaus_raportti3.1.2017.pdf) s.1

- Nurmo, I. (2009). Nuoren kohtaamisen vaiettu vaikeus ja herkkä hauraus. Teoksessa T. Purjo, & J. Kuusela (toim.) *Tappelusta jutteluun – nuoren kohtaamisen taito*. (s. 120–139) Tampereen yliopistopaino. Juvenes print.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö & STM. (2019). *Koulutuksen ja työn ulkopuolella olevat (NEET) nuoret, katsaus tilanteeseen ja toimenpiteisiin*. Saatavilla 20.3.2022 [https://okm.fi/documents/1410845/4449678/Koulutuksen+ja+ty%c3%b6n+ulkopuolella+olevat+\(NEET\)+nuoret,+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin/51231944-1fc0-ef0b-fc7a-afc6c975b010/Koulutuksen+ja+ty%c3%b6n+ulkopuolella+olevat+\(NEET\)+nuoret,+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin.pdf](https://okm.fi/documents/1410845/4449678/Koulutuksen+ja+ty%c3%b6n+ulkopuolella+olevat+(NEET)+nuoret,+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin/51231944-1fc0-ef0b-fc7a-afc6c975b010/Koulutuksen+ja+ty%c3%b6n+ulkopuolella+olevat+(NEET)+nuoret,+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin.pdf)
- Otala, L. (2008). *Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu*. WS Bookwell Oy.
- Paananen, E., Piironen, M., & Uustalo, K. (toim.). (2022) *Etsivän nuorisotyön käsikirja*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. Savion kirjapaino oy.
- Paunonen-Ilmonen, M. (2001). *Työnohjaus toiminnan laadunhallinnan varmistaja*. WSOY
- Punkanen, T. (2009). *Työnohjaus muutoksen moottorina*. Tammi
- Puolimatka, T. (2010). Ihmiskäsityksen filosofia ja nuorisokasvatus. Teoksessa E. Nivala, & M. Saastamoinen (toim.), *Nuorisokasvatuksen teoria – perusteita ja puheenvuoroja*. (s. 132–168) Nuorisotutkimusseura. Nuorisotutkimusverkosto. Julkaisu 73. Yliopistopaino Helsinki
- Puuronen, A. (2014). *Etsivän katse*. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisu (144/70). Saatavilla 1.9.2021 [http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/etsivan\\_katse.pdf](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/etsivan_katse.pdf)
- Puusniekka, R. & Auruksenaho, A. (2016:27). *Suunnitelma etsivän nuorisotyön osaamiskeskukseksi*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu. Saatavilla 1.1.2022 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75411/okm27.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rauas, M. (2021). *Riittämättömyyden tunteesta maailmanparantajaksi - työhyvinvointinuorisotyössä*. Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijoiden

- 20-vuotisjuhlajulkaisu. <https://www.nuoli.info/application/files/8316/3351/1322/riittamattomyden-tunteesta-maailmanparantajaksi.pdf>
- Saarenpää, N. (2019). *Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi. Toimintaympäristön yhteys työhyvinvointiin*. Pro gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla 6.8.2021 <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/68423/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-202004022636.pdf>
- Stadin etsivät. (i.a.). *Perehdytyskansio* [Sisäinen työohje]
- Stadin etsivät. (2020). *Info - lukuvuosi 2019–2020 2. asteen opiskelijahuolto & etsivä nuorisotyö*. [PowerPoint-diat] Saatavilla 10.3.2022 <https://nuorten.helsinki/uploads/2021/03/176506fd-stadin-etsivat-info-opiskelijahuollolle-kevat-2020.pdf>
- Suomen nuorisotyön tilastot. (2020). Etsivä nuorisotyö. Helsingin kaupunki. Helsingin kaupunki. Saatavilla 15.1.2022 <https://nuorisotilastot.fi/199/visualisoinnit/etsiva-nuorisotyö/>
- Suonsivu, K. (2015). *Kohti riittävyttä- Matkalla työhyvinvointiin*. UNIPress. Painettu EU:ssa
- Taavo, T. (14.01.2018). *Työnohjaus mitä se on?* Saatavilla 24.8.2021 <https://kasvuketju.fi/tyonohjauksen-merkityksellisyys-kuulluksi-tulemisessa/>
- Tarkkonen, J. (2012). *Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt*. UNIPress
- Terveys- ja hyvinvoinninlaitos. (2021). *Pandemia ja nuorten mielenterveys – Kouluterveyskysely 2021*. THL. Tutkimuksesta tiiviisti 55/2021 Saatavilla 25.3.2022 [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143129/URN\\_ISBN\\_978-952-343-738-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143129/URN_ISBN_978-952-343-738-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tokola, P., & Hyyppä, H. (2004). *Konsultaatiotyön perusteita*. Metanoia Instituutti.
- Tuovi, J., & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö. Tammi.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019).  
[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)
- Työterveyslaitos. (i.a.-a). *Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ*. Saatavilla 15.1.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>
- Työterveyslaitos. (i.a.-b). *Perehdytys työhyvinvointiin, työterveyteen ja työturvallisuuteen. Työhyvinvointi on yhteinen asia*. Saatavilla 25.8.2021 <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>
- Työterveyslaitos. (i.a.-c). *Toimiva työyhteisö, työhyvinvointi*. Saatavilla 25.8.2021 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Vesterinen, P. (toim.). (2006). *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. WS Bookwell Oy.
- Vilen, A. (2018). *Etsivän nuorisotyön käsikirja*. Opetus ja kulttuuriministeriö.

HEI ETSIVÄ!

# Kiitos, että osallistut opinnäytetyöemme kyselyyn!

Opiskelemme sosionomi-diakoneiksi Diakonia-ammattikorkeakoulussa, Helsingin kalasatamassa. Teemme opinnäytetyötä työyhteisönne työnohjauksen vaikuttavuudesta työhyvinvointiin.

Olemme saaneet tutkimusta varten tarvittavat luvat ja noudatamme kyselyn analysoinnissa tutkimuseettisiä ohjeistuksia. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonyymisti, eikä vastaajia voi tunnistaa tutkimuksen missään vaiheessa tutkimusmateriaalin pohjalta.

Käsiteltyämme materiaalin tuhoamme ne siten, että niistä ei jää mitään tietoja jäljelle minnekään verkkoalustalle. Analysoidessamme materiaalia käytämme tietosuojattua alustaa, johon on pääsy vain allekirjoittaneilla.

Saat vastata kyselyyn oman työaikasi puitteissa. Tästä on sovittu työnantajasi kanssa. Kysely on julkaistu, joten voit aloittaa vastaamisen heti sähköpostin saatuasi. Voit palata tarvittaessa kyselyyn, käyttämällä kysymysten jälkeen olevaa Tallenna ja jatka – toimintoa. Saat itsellesi linkin, joka sinun tulee tallentaa. Linkin avulla pääset jatkamaan kyselyyn vastaamista silloin, kun parhaiten sopii. Vastaamisaikaa on yhteensä kaksi viikkoa, jonka sisällä kysely tulee palauttaa. Palauttaminen tapahtuu käyttämällä Lähetä -toimintoa kyselyn lopussa. Palautathan vastauksesi viimeistään **31.1.2022!**

## Kysely on Webropol alustalla

Avoimiin kysymyksiin vastataan kokonaisiin lausein omaa kokemustasi kuvaavasti. Vastaathan kaikkiin kysymyksiin, jotka sinulle kyselyssä tulevat. Osa kysymyksistä piiloutuu riippuen siitä, miten olet suljettuihin kysymyksiin vastannut. Voit vastata kyselyyn myös, vaikka et juuri tällä hetkellä osallistuisikaan työnohjaukseen Stadin etsivät -tiimissä.



Voit lukea laitteellasi oheisen koodin tai seurata sähköpostissa olevaa linkkiä päästäksesi kyselyyn.

Kysymykset liittyvät koettuun työhyvinvointiin, sekä työnohjauksen merkitykseen. Kysymme myös kaksi kysymystä, jotka liittyvät spirituaalisuuden tunnistamisen näkökulmaan työnohjauksen merkitystä pohdittaessa. Opinnäytetyössämme tarkastelemme spirituaalisuutta ihmisen sisäisenä kokemuksena suhteessa toisiin ihmisiin ja ympäristöön, esimerkiksi myötätunnon kokemuksena. Spritualiteetilla työelämän kontekstissa tarkoitetaan työntekijöiden oman työn ja koko elämän merkitysten etsimistä, itsensä ylittämistä, yhteyttä työtovereihin sekä työntekijöiden omien perustavien arvojen ja työpaikalla vallitsevien arvojen välistä harmoniaa.

---

✉ Yhteistyöterveisin,  
Carmen Villman  
carmen.villman@student.diak.fi  
Tanja Väisänen  
tanja.vaisanen@student.diak.fi

## LIITE 2. Stadin etsivien kysely (Webropol alustalla)

### Kysely Stadin etsivien työnohjauksesta

Teemme opinnäytetyötä työyhteisönne työnohjauksen vaikuttavuudesta.

Kysymykset ovat pääsääntöisesti avoimia kysymyksiä, joihin voit omin sanoin kirjoittaa tämän hetkisistä tuntemuksistasi sekä ajatuksistasi liittyen työhyvinvointiisi sekä saamaasi työnohjaukseen.

Kysymme myös muutaman kysymyksen spiritualiteetin näkökulmasta liittyen työhyvinvointiin sekä työnohjaukseen. Spiritualiteetillä ei tarkoiteta tässä yhteydessä jotain tiettyä uskonnollista vakaumusta, vaan esimerkiksi sitä, mitä tarkoitusta työntekijä kokee työllään tavoittelevansa.

Suoritamme sosionomi-diakoni tutkintoa, DIAK ammattikorkeakoulussa, Helsingissä.

Olemme saaneet tutkimusta varten tarvittavat luvat ja noudatamme kyselyn analysoinnissa tutkimuseettisiä ohjeistuksia.

Vastaaminen tapahtuu anonyymisti.

**VASTAATHAN KYSYMYKSIIN ESITETYSSÄ JÄRJESTYKSESSÄ.**

Voit tallentaa halutessasi kysymysten välissä kyselyn Tallenna ja jatka -painikkeella. Pääset palaamaan kyselyyn uudelleen saamallasi linkillä vastausajan sisällä. Vastausaikaa sinulla on aina 31.1.2022 saakka.

Muistathan vastata kyselyyn tässä ajassa. Ethän lähetä keskeneräistä kyselyä! Vastattuasi kaikkiin kysymyksiin muistathan klikata Lähetä -painiketta.

Kiitos ajastasi!

#### Millaiseksi koet oman työhyvinvointisi?

**Siirrä palikkaa asteikolla nolasta kymmeneen siihen kohtaan, mikä sinusta parhaiten kuvaa tilannettasi tällä hetkellä.**



#### Osallistutko tällä hetkellä työnantajasi tarjoamaan Stadin etsivät -tiimin omaan työnohjaukseen?

Kyllä

En

#### Miksi et osallistu työnohjaukseen?

---



---



---



---

---

**Mitkä seikat vaikuttavat tämän hetkiseen kokemukseesi työhyvinvoinnista?**

---

---

---

---

**Kuinka kauan yksi työnohjauskerta kestää ja kuinka usein sitä on saatavilla?**

**Koetko määrän riittäväksi?**

---

---

---

---

**Voitko vaikuttaa työnohjauksesi määrään ja osallistumiskertoihin?  
Kerro myös jos toivoisit tähän muutosta.**

---

---

---

---

**Onko tarjottu työnohjaus**

**-valitse vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten tämän hetkistä tilannetta**

Ryhmäohjausta

Yksilöohjausta

**Vastaako ryhmäohjaus omaa työnohjauksen tarvettasi?**

**Perustele.**

---

---

---

---

---

**Vastaako yksilöohjaus omaa työnohjauksen tarvetta?**

**Perustele.**

---

---

---

---

**Kuvaile saamasi työnohjauksen sisältöä.**

---

---

---

---

**Jos saisit itse valita, haluaisitko osallistua yksilöohjaukseen vai ryhmäohjaukseen?**

**Perustele vastauksesi.**

---

---

---

---

**Miten vallitseva epidemiatilanne on vaikuttanut työnohjauksen tarpeeseen?**

---

---

---

---

**Miten vallitseva epidemiatilanne on vaikuttanut työnohjaukseen?**

---

---

---

---

---

**Minkälainen merkitys työnohjauksella on työhyvinvoinnillesi?**

---

---

---

---

---

**Millaisia asioita hyvä työnohjaus mielestäsi sisältää?**

---

---

---

---

---

**Millaisiin asioihin koet saaneesi apua/tukea työnohjauksesta?**

---

---

---

---

---

**Millaisissa asioissa koet, että työnohjauksessa olisi vielä kehitettävää, jotta se edistäisi työssä jaksamistasi paremmin?**

---

---

---

---

---

**Millä tavalla työnohjauksessa tulee esille työn spiritualiteettiin liittyvät kysymykset?**

---

---

---

**Miten spirituaaliteettiin liittyvien kysymysten tunnistaminen ja esille ottaminen mielestäsi vaikuttavat työhyvinvointiin ja työnohjaukseen?**

---

---

---

Olet nyt vastannut kaikkiin kysymyksiin. Muistathan vielä painaa Lähetä -painiketta.

## LIITE 3. Sähköisen kiitoskortin kuva Stadin etsivät tiimin työntekijöille

